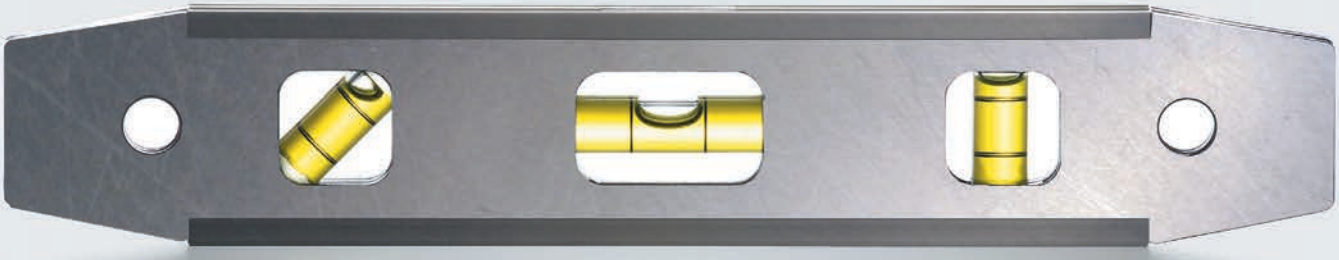
Piloter et gérer
la retraite complémentaire
N° 4 / 2e trimestre 2011

les cahiers
de la Retraite Complémentaire

Le point sur
Naissance de trois nouvelles structures



L'enjeu

Un nouvel équilibre pour les régimes

L'accord du 18 mars 2011 vise à pérenniser les régimes Agirc et Arrco.

RETRAITE COMPLEMENTAIRE
agirc et arrco

Sommaire

N° 4 —

14
Présentation des nouvelles dispositions en matière de retraite complémentaire à la suite de l'accord AGIRC-ARRCO du 18 mars 2011.

08
En 2009, les disparités de salaires entre cadres et non-cadres restent très marquées.

28 Le rôle des partenaires sociaux dans l'organisation de la protection sociale reconnu par la Cour de justice de l'Union européenne.

04 / Actualités
- + 2,3 % de retraités de droit direct en 2009
- Une réflexion sur les retraites complémentaires
- Dépendance : bientôt des réponses concrètes
- Rencontre des présidents
- Les lauréats du CCAH 2011
- Grand âge : appartement témoin
- Dépendance : un événement au Cedip
- Protection sociale : vers un système universel ?
- Rester informé en toute simplicité
- Formations 2012
- Usine Retraite : première campagne d'encaissement

08 / Tendances
Secteur privé : zoom sur les salaires 2009

10 / Le point sur
"SI" retraite complémentaire : naissance de trois nouvelles structures

12 / À venir
Contrats d'objectifs 2011-2014 : une feuille de route stratégique et fédératrice

14 / L'enjeu
Un nouvel équilibre pour les régimes
- Les principales mesures de l'accord
- Quelles perspectives pour les régimes ?
- Et après ?

22 / Regards croisés
Savoir être à l'écoute des autres

24 / RC mode d'emploi
SI-RC : les échanges dématérialisés avec les partenaires externes

26 / Droit et réglementation
Droit du travail : la mise à la retraite du salarié par l'employeur

28 / Jurisprudence
Prévoyance : le juge européen valide les clauses de désignation

30 / Enquêtes et analyses
Étude nationale 2010 : « Préserver l'équilibre pour prévenir les chutes »

32 / L'entretien
Les retraites en Chine : un défi de taille !

34 / Europe
Paiements en euro : Sepa, c'est bien parti !

Livre vert sur les pensions : quand l'avenir des retraites fait débat

N° 4 — 2e TRIMESTRE 2011
LES CAHIERS DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Tél. : 01 71 72 12 00 – Fax : 01 44 67 61 23
www.agirc-arrco.fr,
www.agirc.fr, www.arrco.fr

16-18 rue Jules-César – 75592 Paris Cedex 12

Directeur de la publication : Jean-Jacques Marette
Rédacteur en chef : Catherine Favre
Rédacteurs en chef adjoints : Anne-Pascale Dicque, Nathalie Reboul
Rédaction : Nathalie Reboul (p. 4, 5, 6, 7, 24-25), Rajae Khalid (p. 5, 12-13), Caroline Mille (p. 7), Cédric Robert (p. 7), Stanislas Bourbon (p. 8-9), Unédite (p. 10-11, 14-21, 22-23), Christophe Tabarani et Cécile Vokléber (p. 26-27), Cécile Vokléber (p. 28-29, 35), Emmanuelle Dejardin (p. 30-31), Sandrine Pommepuy (p. 34).
Crédits photos : GraphicO/Mike Kemp / Rubberball (p. 1, 2, 14 et 19), Getty/Adam Gault (p.2, 29), ThinkStock/ Stockbyte (p. 2, 8), GraphicO/ Severin Schweiger/Bernhard Haselbeck (p. 4), Jon Ongkiehong (p. 4, 10), Réunica domicile (p. 5), H. Hébrard (p. 6), D.R., GraphicO/Sigrid Olsson/ PhotoAlto (p. 7), GraphicO/John Foxx (p. 13), GraphicO/Matthieu Spohn/ZenShui (p. 16-17), Getty/Claudia Veja (p. 20), Getty/Creative Crop, (p. 21), X. Renauld (p. 22-23), Antoine Dagan (p.24-25), GraphicO/ Photodisc (p. 27), F. Séjourné (p. 27), D.R. (p. 30), Getty/PhotoConcepts (p. 30), Getty Images/AsiaPix RF (p. 31), Jon Ongkiehong (p.32-33), Getty/Atomic Imagery (p.34), Getty/ webphotographeer (p. 35).
Conception et réalisation : UNÉDITE
Impression : CIA Bourgogne
Dépôt légal : Juillet 2011
No ISSN : 2112-4841.

Les comptes des régimes complémentaires : **faisons le point**

Chaque année, à cette époque, les résultats des régimes complémentaires sont analysés et commentés dans la presse. Les titres des médias – « les régimes en équilibre financier précaire », « les régimes globalement à l'équilibre » – montrent la nécessité de faire sereinement le point sur la situation des régimes.

Le régime Arrco présente un résultat global positif de 355 millions d'euros. Quant au régime des cadres, il enregistre un déficit global de 709 millions d'euros.

L'année 2010 s'est montrée légèrement meilleure sur le plan économique que la précédente. La reprise économique, dont les effets se sont traduits par une évolution positive de la masse salariale et des emplois, s'est répercutée sur nos ressources. C'est une bonne nouvelle après la période difficile traversée par les entreprises. Nos régimes en ont bénéficié. Nous avons ainsi enregistré une progression de nos ressources de 1,3 % pour l'Arrco et de 2,1 % pour l'Agirc.

Deuxième élément positif, les efforts de rationalisation que nous avons engagés depuis plusieurs années se sont concrétisés par la diminution des coûts de gestion de la retraite complémentaire. Cette satisfaction est double car elle s'accompagne d'une efficacité accrue de l'outil de gestion et fianalement du service rendu à nos ressortissants.

Ces éléments qui vont dans le bon sens ne doivent pas occulter des points de vigilance pour les régimes. Ainsi, le montant des ressources des régimes demeure légèrement insuffisant au regard du montant des retraites à verser. L'évolution des charges avec la poursuite des départs à la retraite des générations nombreuses d'après guerre reste en effet supérieure aux ressources, en hausse pour l'Arrco de 4,2 % et pour l'Agirc de 4,5 %.

"La reprise économique, dont les effets se sont traduits par une évolution positive de la masse salariale et des emplois, s'est répercutée sur nos ressources."

Lorsque le financement des opérations de retraite le rend nécessaire, des prélèvements sont effectués sur les réserves constituées pendant les périodes d'excédent. Le rôle des réserves est en effet de permettre de lisser les à-coups conjoncturels lorsque la situation économique le justifie. Ce recours aux réserves a déjà été pratiqué dans le passé. C'est un mode de gestion utile mais qui doit rester transitoire. Or, 2010 marque le troisième exercice consécutif à cause duquel nous devons prélever dans notre épargne.

Les partenaires sociaux ont d'ores et déjà inscrit dans l'accord du 18 mars 2011 le principe de rendez-vous annuels afin d'analyser l'évolution de la situation financière des régimes complémentaires. Ces rencontres leur permettront, avec le sens des responsabilités qui les caractérise, de trouver ensemble et sans précipitation la voie d'un nouvel équilibre financier des régimes. ●

Bernard Van Craeynest
Président de l'Agirc

Gérard Ménéroud
Président de l'Arrco

Bernard Van Craeynest

Gérard Ménéroud

+ 2,3 %
de retraités de droit direct en 2009

Fin 2009, 14,7 millions de personnes sont retraitées de droit direct d'au moins un régime de retraite français (soit + 320 000 par rapport à 2008). L'augmentation observée en 2009 est en ralentissement par rapport au rythme annuel moyen de 380 000 retraités supplémentaires constaté depuis 2006. La restriction, à partir du 1er janvier 2009, des conditions d'accès au dispositif « carrières longues », et la scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans pour les générations postérieures à 1952, expliquent ce léger repli. Parmi les retraités de droit direct, 11,7 millions reçoivent une pension de base de la Cnav, 9,8 millions reçoivent une allocation de l'Arrco et 2 millions une allocation de l'Agirc. Le nombre des retraités percevant un droit dérivé (pension de réversion) s'élève à 4,2 millions, tous régimes confondus. La pension moyenne de droit direct tous régimes confondus atteint 1 194 € mensuels (+ 3 % par rapport à 2008) ; le montant moyen des pensions des femmes s'établit à 877 € mensuels contre 1 524 € mensuels pour les hommes en décembre 2009.
La retraite globale moyenne des femmes (y compris les pensions de réversion) représente 72 % de celle des hommes. ●

En savoir +
→ *« Les retraités et les retraites en 2009 »*. Paris : Drees (collection Études et statistiques), juin 2011

Séminaire
Une réflexion sur les retraites complémentaires

Le 7 octobre prochain, le Réseau européen de recherche sur les retraites complémentaires (ENRSP) organise un séminaire à Münster, en Allemagne, sur le thème « Limiter les risques au travers de garanties et de réglementation ». Dans le contexte de crise financière persistante, le débat portera sur les moyens d'éviter aux personnes des pertes de droits. Par exemple, en cas d'insolvabilité de l'employeur.

Dépendance : bientôt des réponses concrètes

Les quatre groupes de travail sur la prise en charge de la dépendance, constitués dans le cadre du Débat national sur la dépendance, ont remis leur rapport le 21 juin 2011 au gouvernement. Pour rappel, les quatre thèmes de travail étaient : « Société et vieillissement », « Enjeux démographique et financier de la dépendance », « Accueil et accompagnement des personnes âgées », « Stratégie pour la couverture de la dépendance des personnes âgées ». Le président de la République procédera à des arbitrages durant l'été, des réponses concrètes à ces enjeux importants étant attendues pour 2012. Les rapports sont consultables en ligne sur le site Internet www.solidarite.gouv.fr. Toujours dans le cadre du Débat national, le ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale publie *Les cahiers de la dépendance.* Le premier numéro, paru en mai 2011, et les suivants sont consultables sur le même site.

Rencontre des présidents

Les présidents, vice-présidents et directeurs des institutions Agirc et Arrco étaient conviés le 29 juin à participer à la traditionnelle rencontre annuelle qui a eu lieu cette année au Pavillon Royal à Paris. Deux cents personnes étaient présentes. L'actualité de la retraite complémentaire a été abordée à travers di érents sujets : l'impact de la réforme des retraites et l'accord paritaire du 18 mars, les résultats et les perspectives des régimes, le bilan des contrats d'objectifs 2008-2010 des institutions de retraite complémentaire. La table ronde portait cette année sur : « L'emploi des seniors : état des lieux et perspectives ». Un déjeuner a clôturé la rencontre.

En savoir +
→ *Le Mémento de l'administrateur* n°83 (parution en septembre) sera entièrement consacré à cet événement.

1 405 597 appels traités par les plates-formes téléphoniques Cicas en 2010.

220 000 jours sont nécessaires pour développer la version 2 de l'Usine Retraite sur la période 2011-2013.

— En bref

Les lauréats du CCAH 2011

Le 30 mars dernier s'est déroulée à Paris la cérémonie des lauréats 2011 du CCAH (Comité national de coordination de l'action en faveur des personnes handicapées). Cinq lauréats ont été distingués par le jury, parmi une vingtaine de projets d'établissements et de services améliorant l'accueil et l'accompagnement de la personne en situation de handicap :

→ **l'association du Grand Lieu** pour la Maison d'accueil spécialisée d'Épaignes (27) – catégorie Accompagnement des personnes handicapées psychiques ;

→ **l'association La main fine** pour son atelier de couture de Saint-Denis (93) – catégorie Accès à l'emploi ;

Anne Saint-Laurent, directrice de l'action sociale Agirc - Arrco, en compagnie de Véronique Dubarry, adjointe au maire de Paris, et de Christian Marie, directeur de l'action sociale du groupe B2V, remet le Lauréat 2011 dans la catégorie accompagnement du handicap psychique à Alain Lecacheleux, directeur de la maison d'accueil spécialisée d'Épaignes (à gauche sur le cliché).

→ **l'association Handivillage 33** pour son Foyer d'accueil médicalisé de Camblanes-et-Meynac (33) – catégorie Accompagnement des personnes handicapées vieillissantes ;

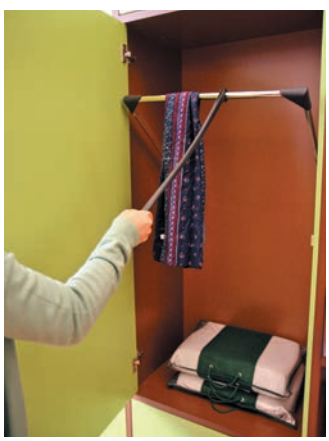
→ **l'association Un rêve de sports et de loisirs pour enfants avec autisme** pour ses programmes de loisirs destinés aux jeunes autistes des quartiers nord de Marseille (13) – catégorie Accès au sport, aux loisirs et à la culture ;

→ **l' Association des rénovations intérieures (ARI)** de Paris (75) a remporté le Prix spécial du jury. Cette association propose à des adultes souffrant de troubles psychiques de participer à des chantiers de réhabilitation d'appartements. Une étape vers un projet individuel d'insertion professionnelle.

L'action du CCAH couvre tous les types de handicaps, à toutes les étapes de la vie de la personne. Le comité – dont tous les groupes de protection sociale sont membres – soutient financièrement des projets associatifs et propose des services directs aux personnes handicapées. ●

Grand âge
Appartement témoin

Ouvert le 15 mars dernier, l'appartement témoin Réunica Domicile est un espace de prévention de 500 m², dédié au « Bien vieillir chez soi plus longtemps ». Réunica Domicile est grand lauréat des Trophées du grand âge 2011, organisés sous le patronage du ministère des Solidarités et de la Cohésion sociale, dans la catégorie Habitat/Environnement.



12 centres de prévention Agirc-Arrco, et bientôt 13, proposent aux futurs retraités et aux allocataires relevant des régimes Agirc et Arrco des clés pour bien vieillir. Objectif à terme : 15 à 20 centres en France.

15 000 C'est le nombre de centenaires en France en 2010 (13 fois plus que dans les années 1970). En 2060, la France pourrait compter 200 000 centenaires (treize fois plus qu'aujourd'hui), mais ils ne représenteront que 0,3 % de la population.

Dépendance — Un événement au Cedip

Marie-Anne Montchamp, secrétaire d'État, s'est rendue le 31 mai dernier au Centre de prévention et d'information de Toulouse Midi-Pyrénées Agirc-Arrco (Cedip). Le point sur cette journée.

Marie-Anne Montchamp.

Participants à un atelier « mémoire ».

Philippe Dejardin.

Le 31 mai 2011, le Cedip a reçu la visite de Marie-Anne Montchamp, secrétaire d'État auprès de la ministre des Solidarités et de la Cohésion sociale, en présence d'Anne Saint-Laurent, directrice de l'action sociale Agirc-Arrco, et de Philippe Dejardin, médecin coordonnateur des centres de prévention Agirc-Arrco.

Marie-Anne Montchamp était en déplacement à Toulouse, dans le cadre du débat national sur la dépendance, pour effectuer des visites de terrain et participer au débat interdépartemental sur la prévention de la dépendance des personnes âgées. Au terme d'échanges avec les professionnels du Cedip et de rencontres avec les participants d'un atelier « mémoire » et « équilibre », elle s'est montrée particulièrement intéressée par l'approche et l'expérience de l'Agirc et de l'Arrco.

Grâce aux compétences professionnelles pluridisciplinaires mises en œuvre dans les centres de prévention, les retraités actuels ou futurs peuvent y bénéficier de bilans de prévention personnalisés, de conférences thématiques, d'ateliers pratiques ou d'activités pour le mieux-être. ●

Une participante en présence d'Anne Saint-Laurent et Marie-Anne Montchamp.

Atelier « équilibre ».

Participantes à un atelier « équilibre » en présence de l'animateur Jacques Bigot

Protection sociale : vers un système universel ?

Le 16 juin 2011, l'Institut des hautes études de protection sociale (IHEPS) organisait un colloque, dans le but, notamment, de promouvoir un débat de fond sur l'avenir du système de protection sociale français, face aux problèmes d'emploi et d'universalité des couvertures sociales, et de reposer la question des frontières entre les di érents régimes ou segments constitutifs de la protection sociale (base, complémentaire, assurance, solidarité, aide sociale ; spécificités des couvertures professionnelles…) et de leurs modes de gouvernance.
Pour soutenir le débat, quatre tables rondes étaient organisées, dont deux intéressant de près la retraite complémentaire : « Est-il possible d'aller vers une harmonisation et/ou une unification de nos régimes de retraite ? », « Quelle gouvernance et quels rôles pour les di érents acteurs dans le système de protection sociale ? ».

EN SAVOIR + → http://www.iheps.fr

Rester informé en toute simplicité

Pour faciliter l'accès aux informations de la retraite complémentaire, le site www.agirc-arrco.fr propose à ses internautes de s'abonner *via* des fils RSS (*really simple syndication*). Ils permettent d'être informés en temps réel des « nouveautés » mises en ligne dans les rubriques Actualités, Communiqués de presse, Agenda et Circulaires. Concrètement, l'internaute a la possibilité, *via* son navigateur web ou un lecteur de fils RSS, de récupérer automatiquement les informations du site www.agirc-arrco.fr en un seul clic. Aucun e-mail ne viendra encombrer sa messagerie.

EN SAVOIR +
→ sur les fils RSS :
http://fr.wikipedia.org/wiki/Flux_RSS
→ sur les lecteurs des fils RSS :
http://fr.wikipedia.org/wiki/Agr%C3%A9gateur

Formations 2012

Le catalogue du centre de formation Agirc-Arrco 2012 est paru. Il est disponible en ligne sur la base documentaire Césaria (http://srvflorpr/flora) et sur le site du centre de formation Agirc-Arrco (www.cfp-agirc-arrco.com).

Usine Retraite
Première campagne d'encaissement

Depuis son lancement en mars 2010, le logiciel Grecco, qui gère le recouvrement des cotisations et le contentieux, est opérationnel. Deux milliards d'euros ont été appelés et encaissés. Le logiciel a nécessité un important plan de stabilisation, celui-ci étant, par les automatismes qui y ont été introduits, très complexe à mettre au point. Les équipes en charge des évolutions de Grecco ont été totalement mobilisées pour la réussite de ce plan. La livraison de la version 1.1, initialement prévue en juillet 2011, sera réalisée en octobre 2011.

Du côté du groupe pilote Novalis Taitbout, la première campagne d'encaissement des cotisations s'est globalement bien passée, avec un décalage d'une semaine et demie seulement par rapport à une campagne classique. Le traitement des paiements des cotisations par les entreprises s'est déroulé sans difficulté majeure, quels que soient les supports – Ducs papier, Ducs-EDI (par échange de données informatisé), Ducs-EFI (par échange de formulaire informatisé). L'intégration en comptabilité des écritures liées à ces encaissements s'est déroulée correctement ; les contrôles rapprochés et quotidiens d'une équipe mixte (projet, comptabilité et gestion) ont permis de détecter au plus tôt les écarts entre les encaissements, les comptes de banque et les comptes clients, puis de lancer rapidement les actions correctrices. ●

Secteur privé —

En 2009, le salaire annuel brut moyen des salariés du secteur privé **s'élève à 30 128 euros.** Les disparités de salaires[1] entre cadres et non-cadres et au sein même des catégories de cadres restent très marquées.

Zoom sur les salaires 2009

Le salaire moyen d'un cadre[2] s'établit à 51 866 € en 2009 contre 24 047 € pour un non-cadre. Même si l'écart entre les hommes et les femmes s'est réduit au cours des dernières années, le salaire moyen des hommes cadres reste supérieur de plus de 25 % à celui des femmes cadres. Cet écart est beaucoup plus marqué chez les cadres et assimilés cadres[3] (28 %) que chez les agents de maîtrise[4] et chez les non cadres (8 % pour ces deux dernières catégories).

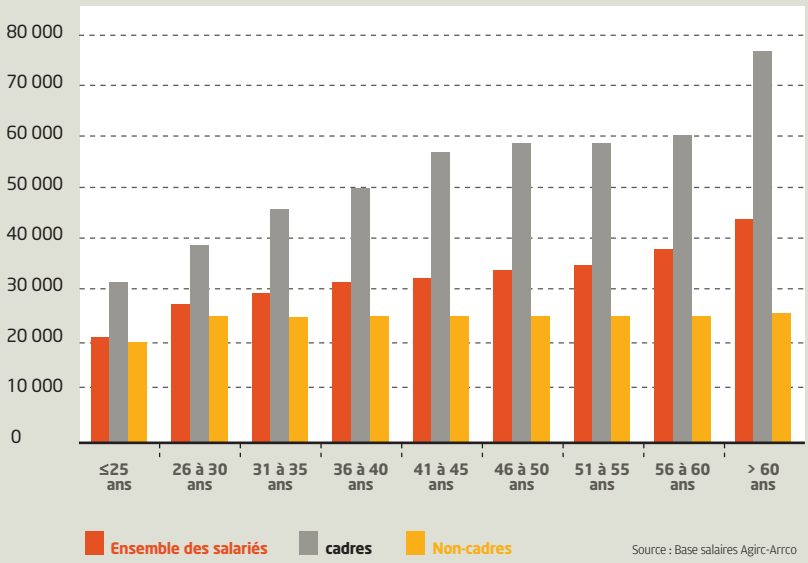
Les hommes cadres touchent en moyenne un salaire 2,2 fois supérieur à celui des hommes non-cadres, et les femmes cadres un salaire 1,9 fois supérieur à celui des femmes non cadres.

ÉVOLUTION DES SALAIRES

L'exercice 2009 a été peu propice aux augmentations salariales. Entre 2008 et 2009, le salaire moyen des cadres a augmenté de 0,2 %, contre 1,2 % pour les non-cadres et - 0,1 % pour les agents de maîtrise.

Ce sont surtout les hommes qui ont été les plus touchés : si la décélération est nette pour le salaire des femmes cadres (+ 1,1 % en 2009 contre + 2,9 % en 2008), pour les hommes cadres, l'évolution a été négative (- 0,1 % en 2009 contre + 2,7 % en 2008). Cette situation s'observe aussi chez les non-cadres mais dans des proportions moindres. Le ralentissement des augmentations salariales existe mais il est moins sensible (+ 1,2 % en 2009 contre + 2,7 % en 2008, hommes et femmes confondus), en particulier pour les femmes (+ 1,8 % contre + 2,6 %). Les non-cadres ont subi la dégradation de la situation économique par l'emploi plutôt que par le salaire. En effet, en 2009, le nombre de non-cadres a chuté de 2,8 %. Les modérations salariales des cadres ont été plus importantes mais elles ont servi de bouclier protecteur contre une éventuelle sortie d'emploi. En 2009, le nombre des cadres a baissé de 0,6 %.

Salaires annuels moyens en 2009 par tranche d'âge et catégorie (salaires en euros)



Source : Base salaires Agirc-Arrco

Repère

Dispersion des salaires

→ Les disparités de salaires sont particulièrement fortes chez les cadres. Ainsi, 10 % des cadres touchent moins de 27 876 € quand 10 % d'entre eux touchent plus de 81 636 €. Pour les non-cadres, ces chi res s'élèvent respectivement à 16 772 € et 33 126 €.

SALAIRES ET SECTEURS D'ACTIVITÉ

Les disparités de salaires en fonction du secteur d'activité sont beaucoup plus fortes chez les cadres que chez les non-cadres. Avec respectivement 68 329 € et 64 962 € de salaires moyens, le secteur de la production-distribution d'énergie et celui de la finance sont ceux qui versent les salaires les plus élevés aux cadres et assimilés, alors que le secteur de l'hébergement et de la restauration, avec 42 364 €, et celui de l'enseignement privé, avec 38 011 €, sont les moins rémunérateurs.

Le secteur de la finance rétribue également bien les non cadres (28 241 €) alors que les salariés non-cadres de l'agriculture sont les moins bien payés (20 713 €). Toute proportion gardée, les écarts entre secteurs

d'activité sont plus de deux fois plus élevés chez les cadres et assimilés que chez les non-cadres (80 % d'écart contre 36 %).

Les salariés cadres qui ont vu leur salaire augmenter le plus en 2009 sont ceux des secteurs de l'information, de la communication, de l'immobilier et de la production-distribution d'énergie (autour de + 5 % par rapport à 2008). En revanche, les salaires des cadres des secteurs de la finance et de l'assurance sont ceux qui ont été les plus impactés par la crise : ils sont en baisse de près de 3,5 % en valeur. La chute voire la suppression des primes et autres bonus peuvent expliquer cette évolution.

Pour les non-cadres, ce sont les secteurs de l'immobilier et de la production-distribution d'énergie qui ont été les plus « généreux », avec des hausses supérieures à 4,5% en 2009. À l'inverse, les salaires des secteurs de l'industrie (manufacturière et extractive), de l'enseignement privé, de l'information et de la communication enregistrent les évolutions les plus modérées (inférieures à 0,4%).

SALAIRES ET ÂGE

Le salaire moyen tend à augmenter avec l'âge des salariés. Cet écart intergénérationnel est plus significatif pour les cadres : un salarié cadre, âgé de 56 à 60 ans, perçoit en moyenne un salaire deux fois plus élevé qu'un salarié cadre de moins de 25 ans. Ce ratio est de 1,3 pour les non-cadres et de 1,4 pour les agents de maîtrise, ce qui signifie que les carrières salariales sont moins ascendantes pour ces dernières catégories.

Globalement, les salaires des cadres croissent fortement jusqu'à la tranche d'âge des 41-45 ans puis se stabilisent, alors que pour les non-cadres, la progression en fonction de l'âge est assez forte en tout début de carrière puis très atone après la trentaine.

En moyenne, un cadre entre 56 et 60 ans perçoit 59 834 € contre 31 217 € pour un cadre de moins de 25 ans ; pour les non-cadres, le salaire moyen est de 26 445 € entre 56 et 60 ans et de 20 147 € pour les moins de 25 ans.

25 %

"Le salaire moyen des hommes cadres reste supérieur de plus de 25 % à celui des femmes cadres".

+ 0,2 %

Entre 2008 et 2009, le salaire moyen des cadres a augmenté de 0,2 % contre 1,2 % pour les non-cadres et - 0,1 % pour les agents de maîtrise.

LE TEMPS PARTIEL

Le recours au temps partiel dans le secteur privé a progressé de près d'un point au cours de l'année 2009. Pour les non-cadres, le poids du temps partiel est passé de 12,9 % à 13,9 % contre une hausse de 5,6 % à 6 % pour les cadres. Les études de l'Insee précisent que les entreprises ont utilisé le dispositif du temps partiel pour éviter des suppressions de postes pendant la crise.

Quelle que soit la catégorie ou le sexe, les salariés à temps partiel ont, en équivalence, des salaires inférieurs à ceux des salariés à temps plein, l'écart étant légèrement plus fort pour les non-cadres (13 %) que pour les cadres (9 %). ●

Source : Base salaires Agirc-Arrco.
(1) Salaires « annualisés équivalents temps plein ».
(2) Ingénieurs et cadres (article 4 de la Convention collective nationale du 14 mars 1947), assimilés cadres (article 4 bis) et agents de maîtrise (article 36).
(3) Articles 4 et 4 bis.
(4) Article 36.

Salaires annuels moyens des salariés du secteur privé en 2009 par catégorie et par sexe (en euros)

Ensemble des salariés		Cadres (art. 4, 4 bis et 36)		Non-cadres	
– Hommes	32 860	– Hommes	55 833	– Hommes	24 898
– Femmes	26 719	– Femmes	44 382	– Femmes	23 097
– Total	**30 128**	– Total	**51 866**	– Total	**24 047**

Source : Base salaires Agirc-Arrco

SI retraite complémentaire —

Le rapprochement des plates-formes informatiques Alcire et Aramice dans le périmètre de la retraite complémentaire a donné naissance, début 2011, à **trois nouvelles entités : Alcara, GieProd et Mercure.** Explications de Daniel Lefebvre, directeur de la DSI-RC et président du directoire d'Alcara.

Naissance de trois nouvelles structures

Quelles sont les missions de ces nouvelles entités ?

D. L. : Le GIE Alcara est dédié au développement et à la gestion du système d'information de la retraite complémentaire (SI-RC). Il est aussi chargé d'assurer le déploiement de l'Usine Retraite et la maintenance des systèmes existants pour ses groupes membres (Apicil, D&O, Humanis, Mornay, Novalis Taitbout). Alcara accueillera notamment le Centre national de développement-édition (CND) et le Centre national de recette (CNR) dont les missions seront placées sous la responsabilité des fédérations. Ce passage d'Alcire à Alcara a été validé lors de l'assemblée générale extraordinaire d'Alcire du 27 janvier dernier. C'est Thierry Diméglio, par ailleurs directeur opérationnel des programmes DSI-RC au GIE Agirc-Arrco, qui en assure la direction générale.

Le GieProd, quant à lui, a été créé pour assurer la production informatique d'Alcara et de Mercure. Il a vocation, à terme, à ne conserver que la production retraite et à rejoindre Alcara. Son directeur général, Patrick Demeester, a été désigné le 2 février dernier.

Enfin, **Mercure** centralise les moyens humains nécessaires à la gestion des systèmes informatiques transversaux des groupes adhérents[1] et des systèmes informatiques de l'activité assurance de personnes. Aramice a entériné son changement de nom lors de l'assemblée générale extraordinaire du 28 janvier dernier. Marc Arnaud en est le directeur délégué.

À noter que l'ensemble Alcara et GieProd est gouverné par les fédérations Agirc et Arrco pour tous les projets et activités liés à l'Usine Retraite et au SI-RC.

Pourquoi un tel rapprochement était-il nécessaire ?

D. L. : Cette convergence informatique menée par les fédérations Agirc et Arrco s'inscrit dans une logique nationale de recherche de performance (homogénéisation des pratiques, renforcement des compétences) et d'optimisation des coûts. En fait, ces nouvelles entités ont été créées pour répondre aux quatre grands enjeux de la retraite complémentaire définis dans le schéma directeur informatique 2011-2014 : réussir le déploiement de l'Usine Retraite, réduire les coûts informatiques, industrialiser l'informatique de la retraite complémentaire et faire évoluer le SI-RC pour répondre aux évolutions du produit Retraite Complémentaire.

Comment ces entités vont-elles contribuer à répondre à ces enjeux ?

D. L. : Ces structures doivent permettre de garantir la continuité de service de bout en bout. Alcara et GieProd sont responsables de la maîtrise d'œuvre du SI-RC *via* le Centre national de développement et le Centre national de recette. Sachez que 220 000 jours-hommes seront nécessaires pour développer la Version 2 de l'Usine Retraite sur la période 2011-2013 ! L'industrialisation des processus est aujourd'hui indispensable étant donné l'ampleur des projets en cours.

Ces entités vont également permettre d'atteindre l'objectif fixé d'un déploiement de l'Usine Retraite dans l'ensemble des groupes de protection sociale en 2013. L'ensemble du dispositif sera soutenu, sur trois ans, par un accompagnement national des informaticiens de la retraite complémentaire[2] appelé « Plan de professionnalisation et de mobilisation de la filière informatique ». ●

(1) Audiens, Mornay, Novalis Taitbout.
(2) Lire le *Mémento de l'administrateur* n° 80, p. 4.

Les instances de gouvernance

Alcara

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
- Présidée par le président du conseil de surveillance.
- Composée de tous les membres du groupement.
- Les fédérations Agirc et Arrco sont respectivement représentées paritairement par deux délégués issus de leur conseil d'administration.

CONSEIL DE SURVEILLANCE
- Administrateurs des membres adhérents

DIRECTOIRE
- Président : **Daniel Lefebvre**
- Directeur général d'Alcara, **Thierry Diméglio**
- Directeurs généraux des groupes dont les institutions sont membres d'Alcara

COMITÉ DE DIRECTION
- Directeur général Alcara, **Thierry Diméglio**

GieProd

ADMINISTRATEUR UNIQUE
- le président du directoire du GIE Alcara : **Daniel Lefebvre**

DEUX MEMBRES
- **Alcara** représenté par son directeur général, **Thierry Diméglio**
- **Mercure** représenté par son directeur délégué, **Marc Arnaud**

COMITÉ DE DIRECTION
- Directeur général du GieProd, **Patrick Demeester**

Thierry Diméglio, directeur général d'Alcara

Nos grands chantiers 2011

« 2011 est une année riche en événements. Nous avons tout d'abord lancé des chantiers pour établir un point zéro : identifier le budget de l'entreprise, cartographier le système d'information d'Alcara-GieProd, savoir qui travaille sur quoi… Nous sommes également en train de définir l'organisation de l'entreprise, sa gouvernance opérationnelle. Parallèlement, pour respecter nos engagements, nous devons mettre en place au plus vite le CNR et le CND, organiser les équipes dédiées au déploiement de l'Usine Retraite dans les groupes de la communauté Alcara ainsi que les équipes chargées de la continuité de service. Il nous faut aussi nous positionner dans l'environnement de la retraite complémentaire, revoir notre politique de sous-traitance, mettre en œuvre un plan de communication ambitieux… autant de chantiers qui vont nous permettre de préparer l'avenir. » ●

Patrick Demeester, directeur général du GieProd

Deux projets majeurs à mener en parallèle

« Chez GieProd, nous avons d'ores et déjà désigné notre comité de direction. Les N-1 sont nommés. Ils travaillent avec les managers de proximité à réorganiser et fusionner l'ex-Alcire et l'ex-Aramice pour en faire une seule et même entité : GieProd. Un certain nombre de conventions de service doivent être mises en place : celles qui vont d'Alcara vers GieProd, de GieProd vers Alcara et de GieProd vers Mercure. Nous avons également lancé le chantier de la convergence de nos environnements techniques avec une rationalisation des méthodes, des outils et des processus existants. C'est un projet important qui va se dérouler sur toute l'année 2011 et une partie de 2012. Tout doit se faire, bien sûr, en garantissant une continuité de service. Deuxième grand chantier : il nous faut rapatrier les environnements techniques afin de transférer chez nous les activités Usine Retraite actuellement gérées par Systalians, AG2R La Mondiale. Et cela dans le même laps de temps ! » ●

Contrats d'objectifs 2011-2014 —

Les contrats d'objectifs entre institutions de retraite complémentaire et fédérations sont devenus, depuis 2004, **un outil majeur de pilotage** pour les partenaires sociaux. Les nouveaux contrats définis pour la période 2011-2014 viennent d'être conclus. Revue de détail.

Une feuille de route stratégique et fédératrice

Dès 2001, les partenaires sociaux, désireux de faire progresser et de rendre plus homogènes la qualité de service et la performance de gestion de l'ensemble des institutions relevant de l'Agirc et de l'Arrco, ont souhaité la mise en place de contrats d'objectifs, effective en 2004. C'est dans ce même esprit que la troisième vague de contrats d'objectifs – 2011-2014 – est aujourd'hui lancée. Elle couvre une période un peu plus longue que les précédents contrats (quatre ans au lieu de trois), pour tenir compte de la durée du déploiement de l'Usine Retraite et de la mise en œuvre des récentes évolutions réglementaires. Ces nouveaux contrats s'inscrivent dans la continuité et reprennent les deux axes majeurs des précédents contrats : un axe « client » et un axe « gestion ». S'ils sont réduits au nombre de cinq, les engagements assortis n'en sont pas moins ambitieux. Ils sont aussi très concrets. Ils se déclinent en 17 prestations et 41 actions.

AXE « CLIENT » : UN SERVICE GLOBAL, HOMOGÈNE ET VISIBLE

L'axe « client » détermine trois engagements que les groupes de protection sociale sont invités à mettre en œuvre, de manière à assurer une relation de qualité avec les entreprises et les particuliers :

1/ Assurer un service global dans la relation client. L'enjeu principal de cet engagement est de savoir répondre aux besoins d'information des salariés ou des entreprises tout en intégrant une notion de conseil adapté sur tout le périmètre de la retraite, pour une aide à la décision efficace. Cela implique concrètement pour les groupes de mettre en place pour les collaborateurs un plan de renforcement des compétences.

2/ Proposer un service homogène grâce à un socle commun de prestations. Il s'agit pour les groupes de faciliter l'accès des entreprises et des particuliers aux services retraite complémentaire, de délivrer une information fiable, homogène et mutualisée mais aussi de garantir la continuité des ressources entre la vie active et la retraite, par exemple en assurant le premier paiement de la retraite dans le mois de la date d'effet ou en mettant à disposition de l'entreprise sa situation de compte. Il s'agit aussi de proposer une action sociale conforme aux orientations stratégiques des régimes de retraite complémentaire, tournée vers la prévention et l'accompagnement de la perte d'autonomie des personnes âgées.

3/ A cher un service visible, c'est-à-dire mettre notamment en avant la charte commune d'engagements de services que chacun des groupes aura ratifiée.

> "Ces nouveaux contrats s'inscrivent dans la continuité et reprennent les deux axes majeurs des précédents contrats : un axe client et un axe gestion."

AXE « GESTION » : PERFORMANCE ET RÉACTIVITÉ

Le second axe, orienté « gestion », a pour objectif de garantir la performance de la gestion de la retraite complémentaire mise en œuvre par les groupes. Il se décline en deux principaux engagements :

1/ Participer à la réussite de la mise en place du système d'information de la retraite complémentaire.

Cet engagement recouvre quatre domaines :
→ **Réussir le déploiement et la mise en œuvre de l'Usine Retraite** afin d'homogénéiser les processus de gestion et réaliser des économies d'échelle grâce à la mutualisation des études et des maintenances informatiques. Il s'agit aussi de garantir la pérennité des données lors des migrations induites par le changement d'outil.
→ **Répondre aux évolutions du produit « retraite complémentaire »** en garantissant la qualité des données mises à disposition de tous par le biais des fichiers centraux et utilisées par ailleurs pour le pilotage des régimes. Les outils utilisés devront également être communs et homogènes, ce qui permettra une coordination efficace entre les institutions de retraite complémentaire et constituera l'assurance pour le client d'une interlocution unique et simplifiée.
→ **Participer à la pérennisation et à « l'industrialisation » du système informatique retraite complémentaire.** Cela passe par la mise à disposition par la DSI-RC et la direction de la maîtrise d'ouvrage des ressources en personnel nécessaires. Cet échange de collaborateurs doit être couplé à un dispositif d'accompagnement du changement des équipes informatiques.
→ **Enfin, optimiser et réduire les coûts informatiques** en participant à l'objectif global des fédérations de diminution des charges par la maîtrise des coûts non mutualisés.

2/ Améliorer la performance de gestion. Cet objectif recouvre trois engagements : la diminution des coûts de gestion, particulièrement attendue dans un contexte où l'équilibre des régimes se dégrade ; l'amélioration de la qualité des processus de gestion (respect des délais notamment) ; et enfin la maîtrise des risques, par la garantie de la sécurité des opérations : plan de continuité d'activité, contrôle interne, lutte contre la fraude.
Les institutions qui gèrent des opérations pour compte commun ou qui ont reçu délégation de mission par les fédérations, telle la gestion des Cicas, devront être particulièrement vigilantes sur leur qualité de gestion.

Les présidents, vice-présidents et directeurs généraux des groupes ont signé les contrats d'objectifs mi-juin 2011. Leur déploiement s'effectue selon un plan d'action défini par chaque institution, à horizon 2014, validé et suivi par leur conseil d'administration. Chaque engagement se décline en actions ciblées à mettre en œuvre. Des indicateurs permettent de mesurer le taux de réalisation de ces actions et de suivre l'état d'avancement des contrats d'objectifs. ●

Dates clés

Les contrats d'objectifs en étapes

● **En 2010 :** élaboration des contrats d'objectifs par un groupe de travail réunissant des directeurs et des collaborateurs des groupes et la direction des objectifs et de la qualité Agirc-Arrco.

● **Mars 2011 :** validation des nouveaux contrats par les partenaires sociaux lors des Bureaux de l'Agirc et de l'Arrco.

● **Mi-juin 2011 :** signature par les présidents, vice-présidents et directeurs généraux des groupes.

Pour la période 2011-2014 : suivi annuel des contrats présenté aux commissions administratives de l'Agirc et de l'Arrco, avec une première restitution en mars 2012.

● **En 2014 :** audit de conformité réalisé par la direction de l'audit et du contrôle Agirc-Arrco.

Comprendre —

L'accord AGIRC-ARRCO-AGFF conclu le 18 mars 2011 entre les partenaires sociaux **redonne de la visibilité financière** aux régimes Agirc et Arrco[1]. Trois préoccupations ont guidé leurs négociations : la fragilité des équilibres financiers, le souhait de maintenir un bon niveau de retraite sans trop alourdir les charges des salariés et des entreprises et de préserver la lisibilité du système de retraite. Pour autant, la question de l'équilibre des régimes se reposera…

Un nouvel équilibre pour les

Le 18 mars 2011, à l'issue de la septième rencontre des négociations sur les régimes Agirc et Arrco, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord majoritaire définissant les nouvelles dispositions en matière de retraite complémentaire.

Ces négociations ont démarré le 25 novembre 2010, peu de temps après l'adoption de la loi portant réforme des retraites pour les régimes de base.

Dans le cadre des mesures gouvernementales, les partenaires sociaux font l'objet d'une simple consultation. Pour les régimes complémentaires, la dynamique est différente. Ce sont les partenaires sociaux qui ont la responsabilité d'assurer les équilibres techniques et financiers des régimes complémentaires. Si des lignes de clivage assez fortes ont pu s'exprimer lors des six mois de débats qui ont précédé la réforme des retraites 2010, dorénavant tout le monde se retrouve autour de la retraite complémentaire avec un objectif : assurer la pérennité des régimes Agirc et Arrco.

ÉLOIGNER LE RISQUE DE DÉFICIT

La question était urgente. En l'état des choses, à l'horizon 2030, les deux régimes étaient déficitaires de 119 milliards d'euros. Avec les mesures adoptées par les partenaires sociaux, les salariés sont certes contraints de cotiser plus longtemps, mais l'allongement de la durée de la vie permet aussi de profiter du versement de sa retraite plus longtemps. Grâce aux mesures d'âge, le déficit est ramené à 46 milliards d'euros ; les réserves des régimes se situeraient à l'échéance 2030 aux environs de 10 milliards d'euros (au lieu de - 95 milliards en l'absence d'accord). À mi-parcours, en 2018, les régimes pourraient revenir à l'équilibre. Un accord qui permet d'amener le système à « bon port », jusqu'aux prochains rendez-vous. ●

(1) L'accord a été signé par trois organisations syndicales : la CFDT, la CFTC et la CGT-FO.

régimes

10

De - 95 milliards d'euros en l'absence d'accord, les réserves des régimes conservent, à l'horizon 2030, une perspective positive de près de 10 milliards d'euros.

Le contexte

Les données financières

- → **Fin 2009 :** En dépit de prévisions financières initialement optimistes jusqu'en 2015-2016, la crise entraîne deux phénomènes conjoints : une baisse de 1 % du montant des cotisations et une augmentation de 4 % des charges, c'est-à-dire des allocations de retraite. Pour contenir le déficit technique, 6 milliards d'euros sont prélevés sur les réserves en 2009 et 2010[1]. À la fin 2010, le niveau des réserves s'élève à 58 milliards d'euros.
- → **2010 :** Avant réforme des retraites et accord du 18 mars, les prévisions montrent que les réserves financières des régimes s'approchent du niveau zéro aux alentours de 2017, pour l'Agirc, et de 2020 pour l'Arrco.
- → **L'accord du 18 mars 2011 :** Il permet de maintenir l'équilibre financier des régimes et d'amoindrir la ponction sur les réserves.

(1) Lire le *Mémento de l'administrateur* n° 82.

Comprendre —

L'accord du 18 mars 2011 traduit la volonté des partenaires sociaux de pérenniser le système et de maintenir l'équité entre les générations. Il conforte les droits des actifs et des retraités et fixe les moyens alloués aux institutions pour les années à venir. Il prévoit de mener une réflexion sur **la mise en cohérence des régimes.**

LES PRINCIPALES MESURES DE L'ACCORD

Pérennité du système et équité intergénérationnelle

Dès les premiers jours, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour prolonger l'AGFF de six mois dans l'attente de l'achèvement des négociations. À la demande des partenaires sociaux, les services du GIE Agirc-Arrco ont chiffré les conséquences de différentes hypothèses d'évolution des régimes, au regard des perspectives économiques, de la plus optimiste à la plus pessimiste. Chaque partenaire avait ses priorités mais l'objectif était d'amener le système à bon port rapidement. La réforme des retraites ayant fixé les bornes d'âge de départ à la retraite à 62 ans et 67 ans pour le régime de base, les partenaires sociaux se sont posé la question de l'alignement des régimes sur ces nouvelles conditions. Le passage de 65 à 67 ans a notamment suscité de nombreux débats. Depuis l'origine en effet, l'âge « normal » de départ dans les régimes complémentaires a toujours été 65 ans. Avec l'abaissement de l'âge de la retraite à 60 ans, les régimes avaient accepté, moyennant la mise en œuvre d'un système de financement spécifique, le départ des salariés au taux plein avant 65 ans sous certaines conditions. Mais les « fondamentaux » n'avaient pas été modifiés. Les partenaires sociaux ont finalement opté pour des conditions de départ à la retraite lisibles et cohérentes entre régimes de base et complémentaires. De surcroît, retarder l'âge du départ à la retraite à 62 et 67 ans[1] est générateur d'économies même si l'impact de cette mesure ne fera sentir ses effets que progressivement. Sans compter que les dispositifs d'aménagement tels que la pénibilité, les « carrières longues », l'amiante, etc. atténueront ces économies.

À l'horizon 2030, avant l'accord, les régimes auraient atteint un déficit de 119 milliards d'euros. Cette mesure génère une économie de 94 milliards d'euros. Les dispositifs d'accompagnement pour les « carrières longues », la pénibilité, l'amiante, etc., avec un coût évalué à 20 milliards d'euros, limitent toutefois les économies réalisées.

LES RETRAITES SERONT VERSÉES CHAQUE MOIS

De trimestriel, le versement des retraites devient mensuel à compter du 1er janvier 2014 pour tous les retraités (droits directs et pensions de réversion). Le passage à la mensualisation fera sentir ses effets plus rapidement. Dès sa mise en application, le besoin de fonds de roulement (30 milliards d'euros[2] aujourd'hui) est réduit. Les sommes dégagées pourront être placées ce qui permettra de détenir une part de réserve plus importante. Or, les réserves constituent

Définition

Le rendement des régimes

Le rendement d'un régime est la prestation obtenue en contrepartie du versement d'un euro de cotisation. Ainsi, en 2010, pour 100 € cotisés à l'Agirc, on obtient 6,70 € de rente viagère et 6,59 € à l'Arrco.
Agir sur le rendement, c'est agir sur la valeur de service du point et sur son prix d'achat. Afin de préserver l'équilibre financier des régimes, les partenaires sociaux ont été amenés au cours des dernières années à diminuer le rendement des régimes. La stabilisation du rendement programmée sur la période 2012-2015 concrétise la volonté des partenaires sociaux de maintenir un bon niveau de pension.

Les majorations familiales

Comment ça marche ?

Actuellement, le taux de majoration pour trois enfants nés ou élevés et plus est de 5 % à l'Arrco ; il est de 8 % à l'Agirc auxquels s'ajoutent 4 % par enfant supplémentaire dans la limite de 24 %. À compter du 1er janvier 2012, les pensions pour 3 enfants nés ou élevés et plus seront, dans les deux régimes, majorées de 10 % sur la partie de carrière postérieure au 31 décembre 2011.

Une mesure d'harmonisation entre cadres et non-cadres

Cette mesure améliore la situation des parents de trois enfants, cadres ou non. En revanche, les cadres, parents de 4 enfants et plus, ne bénéficieront plus d'un taux progressif au-delà de trois enfants. Mais la part de la retraite versée par l'Arrco (majorée de 10 % au lieu de 5 %) peut pallier cette perte, en tout ou partie.

À noter, l'avantage pour enfants nés ou élevés est plafonné* à 1 000 € par an et par régime pour les liquidations intervenant à partir du 1er janvier 2012. Entre 7 et 8 % des futurs retraités à l'Agirc seraient concernés par le plafonnement.

Une majoration de 5 % pour enfant à charge au moment de la retraite est créée à l'Agirc. Elle existait déjà à l'Arrco. Elle ne se cumule pas avec la majoration pour enfant né ou élevé ; la plus favorable des deux sera retenue.

*Les personnes nées avant le 2 août 1951 ne sont pas concernées.

un élément important de l'équation d'équilibre des régimes sur plusieurs années. Cette mesure instaure pour les nouveaux retraités une continuité entre le versement d'un salaire chaque mois et la retraite, ce qui facilitera la gestion de leur budget. En revanche, la mesure aura des conséquences pour les retraités actuels, habitués à un versement trimestriel.

L'AGFF RECONDUITE JUSQU'EN 2018

Grâce à l'AGFF (Association pour la gestion du fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco), les assurés qui bénéficient de leurs droits à retraite à taux plein au régime de base peuvent liquider leurs retraites complémentaires sans coefficient d'abattement dès qu'ils ont atteint l'âge légal de la retraite. La volonté des partenaires sociaux était de donner de la visibilité à l'AGFF, avec un accord à 5 ans ; ce dispositif est prolongé jusqu'au 31 décembre 2018.

> "À l'horizon 2030, avant l'accord, les régimes auraient atteint un déficit de 119 milliards d'euros."

ÉGALISER LE RENDEMENT DES RÉGIMES

Bien que les accords du 25 avril 1996 aient prévu l'égalisation des rendements des régimes *(voir encadré)*, celui de l'Agirc restait jusque-là plus favorable que celui de l'Arrco : 6,70 % contre 6,59 % en 2010. Les partenaires sociaux se sont fixés deux objectifs : d'abord, harmoniser les rendements en deux ans. À cet effet, les pourcentages de revalorisation au 1er avril 2011 ont été fixés à 2,11 % pour la valeur du point de l'Arrco et à 0,41 % pour l'Agirc. Ensuite, stabiliser ce rendement jusqu'à l'exercice 2015 inclus. Les valeurs de service des points Agirc et Arrco et les salaires de référence seront indexés sur l'évolution du salaire moyen Agirc-Arrco constatée au cours de chaque exercice moins 1,5 point sans toutefois qu'elle puisse être inférieure à l'évolution moyenne des prix hors tabac. La référence au coût de la vie constitue une garantie de maintien du pouvoir d'achat pour les retraités, tandis que les actifs achèteront moins cher leurs points de retraite.

METTRE LES RÉGIMES COMPLÉMENTAIRES EN COHÉRENCE

Cette préoccupation aura été l'un des fils rouges de la négociation. Elle a trouvé une première concrétisation dans l'alignement des rendements des deux régimes, ainsi que dans l'harmonisation des majorations familiales. Les partenaires sociaux signataires souhaitent aller plus loin dans la mise en cohérence des retraites complémentaires au regard des droits directs, des droits dérivés, c'est-à-dire les conditions de liquidation des pensions de réversion qui restent distinctes et leur mode de calcul (proratisation en fonction de la durée de mariage). Ils souhaitent également aborder la question du versement de pension aux personnes ayant conclu un Pacs, etc. Un groupe de travail sera constitué au cours du second semestre 2011.

DES ÉCONOMIES DE GESTION

La recherche d'économies de gestion participe du bon équilibre des régimes. Afin de mener à bien les chantiers de la convergence informatique et du droit à l'information dont les budgets avaient été évalués et validés, les partenaires sociaux ont maintenu l'enveloppe actuelle en euros constants (c'est-à-dire augmentés du coût de la vie) pour les exercices 2011 et 2012. En revanche, la dotation de gestion sera diminuée à partir de 2013 de 2 % par an par rapport à son montant en euros constants. Concernant l'action sociale, l'effort sera produit à partir de 2012 : l'enveloppe est maintenue en euros constants pour 2011, puis calculée l'année suivante en euros courants. ●

(1) 62 ans, âge légal de départ en retraite à partir de 2018 ; 67 ans, âge du taux plein lorsque la durée d'assurance n'est pas atteinte, à partir de 2023.
(2) Cette somme correspond à six mois d'activité.

Comprendre —

L'accord du 18 mars 2011 a **des impacts positifs sur les équilibres techniques et financiers** des régimes à l'horizon 2030. Est-ce que cela su ra pour autant ?

Quelles perspectives pour

Les régimes ont bénéficié jusque-là de conditions exceptionnelles (les 30 glorieuses) ou plutôt bonnes (les années 1980-2000). Mais la crise est passée par là. La démographie s'étiole. Il faut apprendre à gérer un cycle creux.

REDONNER DU TEMPS AUX RÉGIMES

Sur la base des hypothèses retenues à l'horizon de 20 ans, notamment démographiques, la loi de réforme des retraites et l'accord paritaire redonnent du temps aux régimes. Pour les experts financiers de l'Agirc et de l'Arrco, l'accord signé le 18 mars 2011 permet un pilotage des régimes jusqu'en 2020-2025, voire 2030. L'ensemble des dispositions améliore les conditions d'équilibre. En intégrant dans les ressources les produits financiers issus des réserves, on se retrouve même en 2020 dans une période un peu excédentaire, mais cela signifie aussi que l'on consomme des réserves. Pour l'Agirc, le régime le plus contraint, les réserves à moyen terme seraient, à réglementation constante, épuisées en 2025. Pour l'Arrco, le niveau de réserves est suffisant jusqu'en 2030, plus de 12 milliards d'euros à cette date.

LES RÉSULTATS TECHNIQUES SOUS SURVEILLANCE

À défaut d'équilibre technique, les partenaires sociaux ont prévu de mettre à contribution les réserves des régimes. L'accord améliore la situation mais ne permet pas de regagner une période durable d'équilibre économique. Les résultats techniques vont continuer à se dégrader (- 5 milliards en 2030). C'est pourquoi les partenaires sociaux ont prévu de se retrouver périodiquement pour examiner les comptes des régimes au regard des évolutions économiques. ●

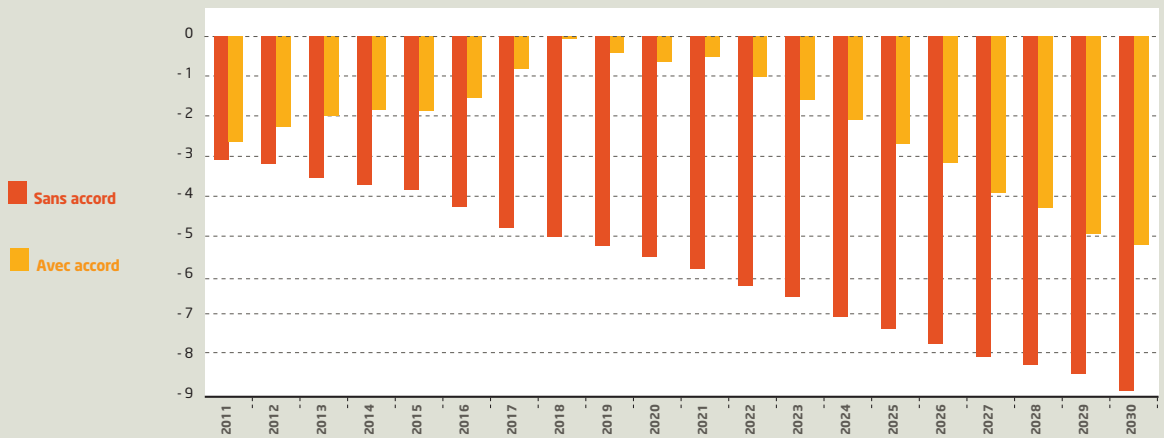
Glossaire

→ Équilibre technique :
C'est l'adéquation entre les charges d'allocations (les pensions) et les ressources techniques (les cotisations et les contributions des tiers), nettes de ce qui est a ecté à la gestion administrative et à l'action sociale.

→ Équilibre financier :
C'est l'adéquation entre l'ensemble des dépenses (pensions, charges a ectées à la gestion administrative et à l'action sociale) et l'ensemble des ressources (cotisations, contributions, produits financiers issus des réserves).

Évolution des comptes

Résultats techniques annuels Agirc et Arrco (en Milliards €)



les régimes ?

3 questions à
Philippe Goubeault, directeur financier Agirc et Arrco

Quelles sont les dispositions qui ont pallié les e ets de la crise économique ?

P. G. : En 2009 et 2010, pour financer les déficits des régimes, la direction financière de l'Agirc et de l'Arrco a réalisé d'importants mouvements de fonds qui se sont élevés à 11 milliards d'euros. Des prélèvements ont ainsi été effectués, pour un total de 6 milliards, en premier lieu sur les réserves des fédérations, puis à partir de la mi-2010 sur les réserves détenues par les institutions. En novembre 2010, pour préparer les désinvestissements de 2011 et du début 2012, un montant de 5 milliards a été sécurisé en étant affecté à la constitution de fonds de régulation, investis en obligations de maturité courte, adossés au calendrier des prélèvements trimestriels.

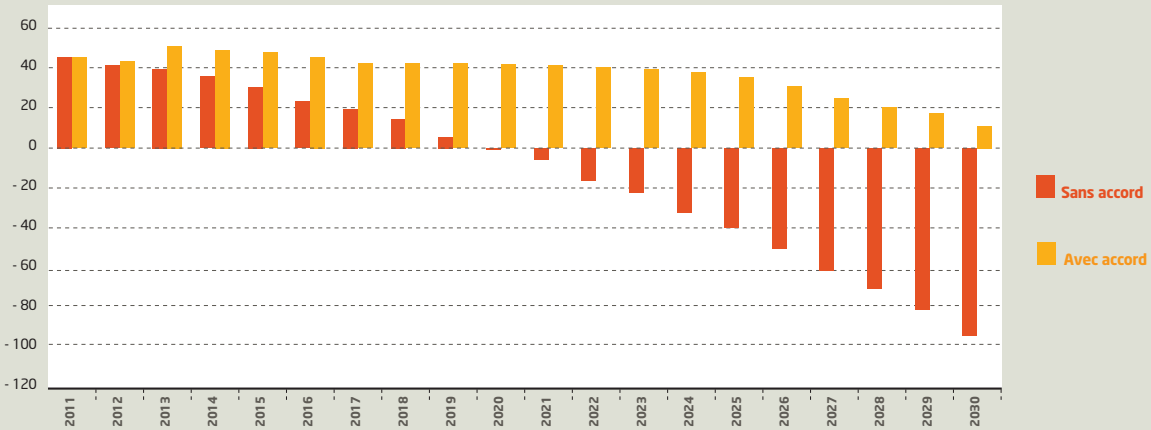
Quel est le calendrier probable des impacts de l'accord ?

P. G. : Dans les 15 à 20 prochaines années, les impacts les plus significatifs de l'accord du 18 mars 2011 seront générés presque en totalité par les mesures d'âge et par la mensualisation des allocations. Le décalage de l'âge de 60 à 62 ans ne produira toutefois son plein effet qu'en 2018, sans pour autant donner la certitude d'un retour à un strict équilibre. Au-delà, les projections décrivent une situation déficitaire, dans une tendance de dégradation progressive des résultats techniques. La mensualisation des allocations en 2014 libèrera des actifs jusqu'alors mobilisés pour la trésorerie, soit environ 10 milliards. Globalement, y compris cet apport en 2014, les réserves assureront l'équilibre financier des régimes jusqu'à l'horizon 2025, le niveau des fonds techniques en Arrco restant à cette date de l'ordre de 40 milliards.

Comment investir dans ces perspectives et face aux incertitudes ?

P. G. : La gestion des réserves, d'un montant global proche de 60 milliards à fin 2010, s'effectuera selon une stratification des placements, en fonction du calendrier des différents impacts de l'accord. Une strate de court terme répondra aux désinvestissements jusqu'à fin 2013, une strate de moyen terme, constituée au moyen de l'apport résultant de la mensualisation, investie pour l'essentiel en obligations, supportera les prélèvements de la période triennale 2014 à 2016, et une strate de plus long terme, qui ne sera pas mobilisée avant 2017, couvrira à partir de cette année les besoins de financement complémentaire des régimes.
L'orientation stratégique de la gestion financière de cette dernière strate, représentant plus de 80 % des fonds détenus, réalisée suivant une allocation de référence de 70 % en obligations et 30 % en actions, fera périodiquement l'objet d'une révision, au regard des évolutions économiques et financières, ainsi que de la situation technique prévisionnelle des régimes, dont les conditions seront réexaminées lors des rendez-vous programmés par les partenaires sociaux. ●

Réserves financières Agirc et Arrco (en Milliards €)



Comprendre —

Les régimes sortent renforcés de cet accord, mais, les partenaires sociaux le savent bien : **il faut déjà envisager la suite,** aussi bien pour le régime général que pour les régimes complémentaires. Agir à nouveau sur les conditions de départ en retraite, élargir l'assiette de cotisation… Il y aura d'autres débats, d'autres rendez-vous.

Et après ?

"Pour suivre la mise en place et l'évolution des dispositions de l'accord, plusieurs points d'étape ont été prévus par les partenaires sociaux."

Si les partenaires sociaux se sont engagés pour une période relativement courte – l'accord est conclu pour cinq ans –, c'est qu'il est impossible de maîtriser les variables économiques. Un futur rebond de l'économie donnerait de l'oxygène mais une nouvelle dépression mettrait les régimes en difficulté. D'autres facteurs sont à prendre en compte dans les projections, comme l'immigration, qui contribue à compenser la baisse de la démographie. Quelle sera la politique en la matière dans les années à venir ? Il faut aussi faire la part de l'émigration qui, au contraire, prive les régimes des cotisations des jeunes générations. La question des conditions de départ en retraite ou celle de son financement devrait être à nouveau posée tôt ou tard.

LES PROCHAINS RENDEZ-VOUS

Un premier groupe de travail doit se réunir au cours du second semestre 2011 afin d'étudier plus spécifiquement les éléments de mise en cohérence des retraites complémentaires au regard des droits directs et des droits dérivés, en particulier les pensions de

EN SAVOIR +

→ **Le texte de l'accord du 18 mars 2011**, encarté dans le précédent numéro des cahiers de la Retraite Complémentaire, est consultable en ligne sur le site Internet www.agirc-arrco.fr, rubrique Espace presse, onglet Actualités.

→ **Lire** *les cahiers de la Retraite Complémentaire* n° 3, éditorial.

→ **Lire** *Le Mémento de l'administrateur* n° 79 (les mesures clés du nouvel accord) et *le Mémento de l'administrateur* n° 80 (les majorations familiales).

→ **Circulaires parues suite à l'accord du 18 mars 2011 :**

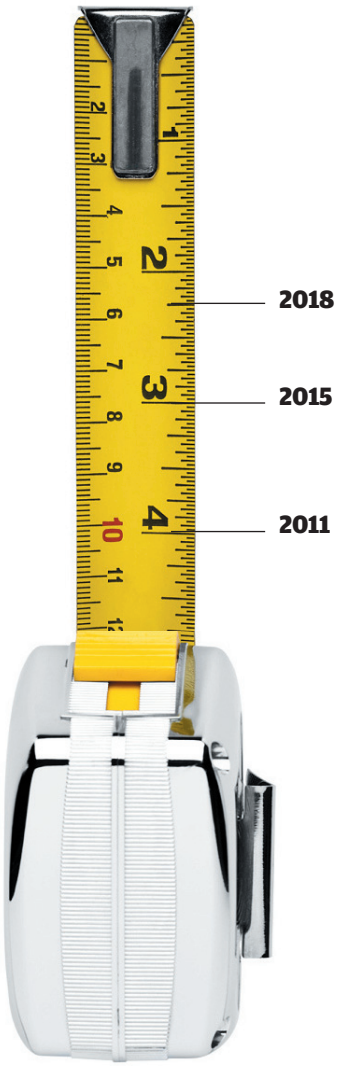
- Circulaire Agirc-Arrco 2011-10-DRE du 7 juillet 2011 (Majorations familiales Agirc et Arrco ; Réversion Agirc sans condition d'âge).
- Circulaire Agirc-Arrco 2011-8-DRE du 16 juin 2011 (Paramètres de fonctionnement).
- Circulaire Agirc-Arrco 2011-6-DRE du 19 mai 2011 (Conditions de liquidation des allocations Agirc et Arrco).

Les circulaires sont consultables en ligne sur le site Internet www.agirc-arrco.fr, rubrique Documentation et multimédia, onglet Circulaires.

réversion dont les conditions de liquidation et le mode de calcul restent distincts.
Pour suivre la mise en place et l'évolution des dispositions de l'accord, plusieurs points d'étape ont été prévus par les partenaires sociaux. Chaque année, d'une part, pour faire le point sur l'évolution de la situation financière des régimes. Ensuite, au second semestre 2015, les partenaires sociaux procèderont à une évaluation des effets des différentes mesures, ainsi qu'à une réactualisation des prévisions d'équilibre. Selon la situation, en matière de ressources Agirc et Arrco, la question du montant des cotisations pourrait être alors soulevée ainsi que les modalités de fixation des paramètres de fonctionnement. Il faudra également, en 2018, traiter du devenir de l'AGFF.

MAINTENIR LA CONFIANCE

Le système repose sur un pacte générationnel. Les partenaires sociaux ont réaffirmé, en préambule de l'accord, leur attachement au système de retraite par répartition. Leur volonté est bien sûr de garder la confiance des jeunes générations pour qu'elles n'aient pas le sentiment, souvent entendu, qu'elles n'auront rien. Les partenaires sociaux s'engageront donc dans de nouvelles négociations d'ici à quelques années. ●



Ce qu'il faut retenir

Les enjeux

→ **Rétablir l'équilibre financier** et assurer la pérennité des régimes complémentaires.

Les mesures principales

→ **Recul de l'âge** (62 et 67 ans) et aménagements (pénibilité, « carrières longues », amiante, handicapés, etc.).
→ **Reconduction de l'AGFF** jusqu'au 31 décembre 2018.
→ **Mensualisation des pensions** au 1er janvier 2014.
→ **Harmonisation des rendements** des régimes en 2012.
→ **Stabilisation des rendements** jusqu'en 2015 inclus.
→ **Majoration de 10 %** pour 3 enfants nés ou élevés ou plus ; 5 % pour enfant à charge à la retraite.

Le calendrier

→ **18 mars 2011 :** accord de négociation AGIRC-ARRCO-AGFF.
→ **2e semestre 2011 :** groupe de travail "art. 10" (mise en cohérence droits directs et dérivés).
→ **2013 :** bilan du groupe de travail "art 10".
→ **2e semestre 2015 :** évaluation des différentes mesures et éventuels ajustements.
→ **2e semestre 2018 :** devenir de l'AGFF.

Parcours —

Pierre Meissonnier est agriculteur, Élisabeth Fruitier ouvrière. Qu'est-ce qui les réunit donc ? Chacun, dans son collège respectif, a pris en charge des fonctions diverses très accaparantes. Tous deux ont aussi la passion de l'humain chevillée au corps.

Savoir être à l'écoute

Pierre Meissonnier (FNCA)[1] « Ne pas décourager les jeunes »

Représentant du collège patronal, Pierre Meissonnier, 63 ans, assure depuis le 1er janvier 2011 la présidence d'un groupe de protection sociale et la vice-présidence d'une caisse de retraite complémentaire Agirc. Il est aussi vigneron et membre du Comité national de l'Inao[2].

Descendant d'une vieille famille paysanne dont la lignée remonte à 1550, Pierre Meissonnier est vigneron à Baumes-de-Venise où il exploite 35 hectares de vignes. Rappelant les circonstances qui ont motivé son engagement, il évoque son père, très impliqué dans des organisations professionnelles, et son passage à la Jac, la Jeunesse agricole catholique. Colloques, prises de parole en public, art de la synthèse : il y a reçu une formation qui lui a fourni des armes pour l'avenir. *« J'ai démarré très tôt dans les responsabilités professionnelles, par engagement mais aussi par souci d'efficacité économique. Dans les années 1970, nous étions tout un groupe de jeunes paysans à prendre des responsabilités dans les organisations économiques ou dans le syndicalisme. Avec la perspective de l'Europe, nous pressentions certaines évolutions économiques. Nous avons compris la nécessité de sortir du périmètre national pour valoriser nos produits. Je conteste le discours de ceux qui nous expliquent aujourd'hui que l'avenir de l'agriculture passe par des marchés de proximité. C'est un fantasme. Il y a toujours eu des marchés de proximité. Mais le développement passe par l'international. »*

Administrateur d'une caisse locale du Crédit agricole à 23 ans, plus jeune président à 40 ans d'une caisse régionale du Crédit agricole (Vaucluse), il siège ensuite au sein de la commission qui gère les questions de paritarisme, de personnel et de handicap. Un sujet qui lui est cher : il a lui-même été victime d'un accident à la main lorsqu'il avait 22 ans. *« Cette commission avait besoin de représentants pour les organismes de retraite complémentaire. Mon prédécesseur m'a demandé de m'investir au sein des institutions Agirc et Arrco tout en restant à la commission et dans les groupes de travail. »* Puis ce sera la présidence d'un groupe paritaire de protection sociale en 2011. Une existence bien remplie. *« Oui, et c'est passionnant. Vous côtoyez des gens qui vous sortent de votre univers. C'est un enrichissement personnel et un plus pour votre entreprise. »*

Ressent-il une inquiétude pour la pérennité des régimes ? *« Comme le disait l'alpiniste Edward Whymper[3] "Là où il y a une volonté, il y a un chemin". Nous avons aujourd'hui un état des lieux. Il faut savoir où l'on veut aller, comment et à quelle vitesse, sans décourager les jeunes. On ne parle que d'augmenter les ressources, jamais de faire des économies. N'oublions pas que l'origine du régime, c'est la solidarité entre les générations. Si nous n'avons pas une vision éclairée de ce que sont prêts à accepter les jeunes qui se lancent aujourd'hui dans la vie, nous risquons de fragiliser le régime. Il faut préserver le paritarisme. Et pour ce faire, il faut consacrer du temps à écouter ce que dit l'autre. On n'écoute jamais assez les autres. Il n'y a pas de génie parmi nous. »* Et il conclut : *« L'accord du 18 mars, c'est la moitié du chemin. Nous allons entrer dans de nouvelles turbulences. Il faudra de nouveau réformer les régimes, il en va de leur avenir. »* ●

(1) Fédération nationale du Crédit agricole.
(2) Institut national des appellations d'origine.
(3) Citation attribuée aussi, plus tardivement, à Lénine.

des autres

Élisabeth Fruitier (CFTC)
« J'ai toujours défendu les salariés »

Élisabeth Fruitier, 66 ans, administratrice d'une caisse Arrco pour la CFTC, a travaillé 33 ans pour une entreprise de chaussures bordelaise. Comme elle est bonne oratrice, ses collègues l'ont choisie pour les représenter.

« Je travaille depuis l'âge de 14 ans », rappelle Élisabeth Fruitier qui fut piqueuse à la chaîne dans les Établissements Mauduit, une entreprise de chaussures qui avait alors pour slogan « Les plus belles chaussures de France ». *« J'ai toujours défendu les salariés. Quand il y avait un problème, on venait me voir. Je n'avais pas peur d'aller trouver le patron de l'usine. »* Avec des collègues, elle décide de monter un syndicat autonome. Puis, en 1978, elle adhère à la CFTC. S'ensuivent des formations syndicales de déléguée du personnel et de déléguée syndicale. *« En fait, je ne voulais pas prendre d'autres responsabilités... Il n'est pas toujours évident de faire du syndicalisme quand on est une femme. »*

Pourtant, très vite, les choses s'enchaînent : *« En 1985, mon syndicat m'a demandé de devenir administratrice dans un groupe de protection sociale, d'une caisse Arrco. Seulement trois conseils par an, m'avait-on dit ! »* Elle devient également administratrice à

l'Assedic Sud-Ouest, est conseillère à la CPAM de la Gironde depuis 20 ans et membre de la commission de recours amiable depuis 15 ans. *« En réalité, entre le temps de lecture et de préparation des dossiers, c'est une charge certes intéressante mais importante. »* Élisabeth Fruitier n'a jamais su dire non. *« J'aime défendre les salariés et quand vous sentez que vous êtes utile autour de vous, alors… »*

Mener à bien ces mandats exige une force de caractère et de la motivation : *« Pour tout diplôme, je n'ai que mon certificat d'études. Quand je suis arrivée au sein de la caisse Arrco, j'avais en face de moi des gens qui avaient fait des études. »* Une situation pas toujours facile à affronter.

Évoquant l'accord du 18 mars, Élisabeth Fruitier se dit *« satisfaite des mesures prises et notamment de la prolongation de l'AGFF[1] jusqu'en 2018. C'est rassurant pour ceux qui partent avant cette date. »*

Attachée à sa mission, Elle estime toutefois que le mot « administrateur » perd un peu de son contenu : *« L'essentiel se décide au niveau du GIE Agirc-Arrco. Nous sommes aujourd'hui davantage dans la validation. Il reste les commissions sociales. Le textile, l'habillement et la chaussure, c'était de petits salaires donc de petites retraites. À notre niveau, nous essayons d'aider et d'orienter les retraités. »* Passer le flambeau ? *« Oui, c'est important, mais encore faut-il qu'il y ait des personnes motivées. Le Sud-Ouest était un vivier d'entreprises industrielles avec plusieurs usines de chaussures. La délocalisation a entraîné la disparition des sections syndicales existantes. Il n'est pas facile d'attirer les jeunes dans ce contexte. Comment leur faire comprendre l'enjeu de la sauvegarde de la retraite complémentaire par répartition qui est primordiale ? C'est à la base, c'est-à-dire dès les premières formations syndicales. La fibre syndicale ne s'invente pas : on l'a ou on ne l'a pas. »* Heureuse de l'avoir au moins transmise à sa fille, Élisabeth Fruitier reste à l'écoute de ses anciens collègues. *« On sait que je suis administratrice de caisse de retraite complémentaire et de la Sécurité sociale. Mon téléphone sonne souvent pour un problème. Je suis là pour ça. »* ●

(1) Association de gestion des fonds de financement de l'Agirc et de l'Arrco.

SI-RC —

Le système d'information Retraite complémentaire (SI-RC)

est structuré en 2 niveaux : national et local.
Grâce à l'interopérabilité, le SI-RC national échange avec les systèmes d'information des organismes partenaires, pour délivrer un service global aux entreprises et aux participants.

Les échanges dématérialisés avec les partenaires externes

SWIFT (référentiel Bic et Iban)
- Identifiants des établissements bancaires de 205 pays

CNAV
- Certification des identifiants des cotisants à une IRC Agirc ou Arrco
- Exonération des prélèvements sociaux
- Relevé de compte individuel
- Notification de pension du régime de base
- Carrières longues
- Facturation aide ménagère
- Répertoire de prestations (RP) inter-branches, inter-régimes : il recense les bénéficiaires de prestations et les avantages servis
- Répertoire national commun de protection sociale (RNCPS) : il recense l'ensemble des bénéficiaires de prestations et les avantages servis

GIP-MDS (net-entreprises)
Déclarations sociales des entreprises
- net-Ducs et Ducs GPS
- net-DADS-U

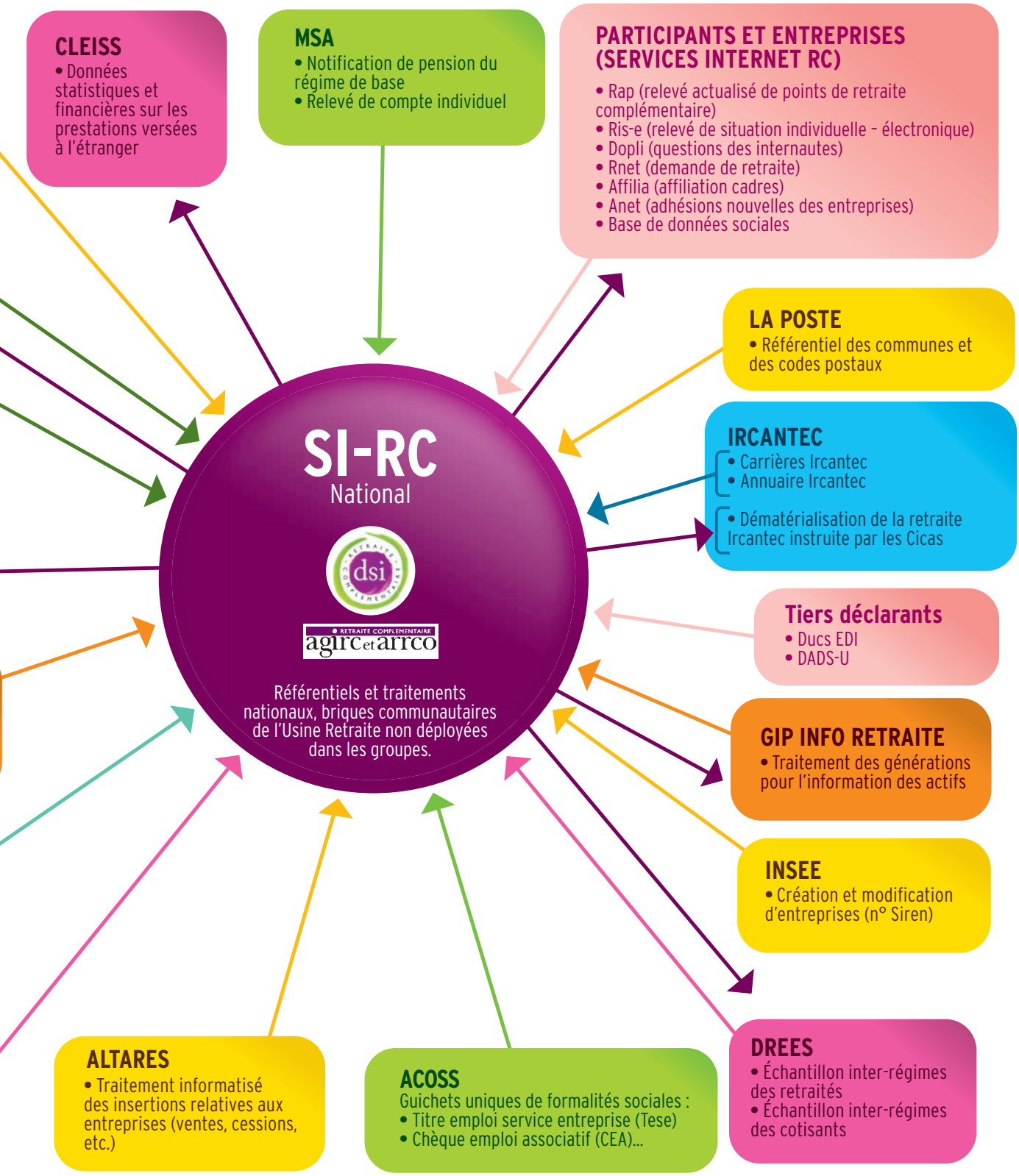
PÔLE EMPLOI
- Chômeurs de 58 ans
- Envoi des périodes de chômage indemnisées
- Chômeurs en fin de droits

DGME
- Adèle, changement d'adresse

Lexique

→ **Acoss :** Agence centrale des organismes de Sécurité sociale.
→ **Altares :** Société proposant de l'information sur les entreprises.
→ **Cleiss :** Centre des liaisons européennes et internationales de Sécurité sociale.
→ **Cnav :** Caisse nationale d'allocation vieillesse.
→ **DGME :** Direction générale de la modernisation de l'État.
→ **Drees :** Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques.
→ **Gip Info retraite :** groupement d'intérêt public chargé de mettre en œuvre le droit à l'information des actifs sur leur retraite.
→ **Gip-MDS :** Gip-Modernisation des déclarations sociales.
→ **Insee :** Institut de la statistique et des études économiques.
→ **Ircantec :** Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.
→ **MSA :** Mutualité sociale agricole.
→ **Pôle emploi :** organisme résultant de la fusion de l'ex-ANPE (agence nationale pour l'emploi) et des ex-Assédic (Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce).
→ **Swift :** organisme fournisseur du référentiel bancaire « Bic et iban ».
→ **Tiers-déclarants :** experts comptables ou sociétés de services en ingénierie informatique.

EN SAVOIR +
→ Consultez l'encart joint à ce numéro. Il est disponible sur demande au 01 71 72 16 21.
→ L'encart est également en ligne sur le site www.agirc-arrco.fr : rubrique Documentation, onglet Les cahiers de la retraite complémentaire ou rubrique L'Agirc et l'Arrco, onglet Projets informatiques.


CLEISS
• Données statistiques et financières sur les prestations versées à l'étranger
MSA
• Notification de pension du régime de base
• Relevé de compte individuel
PARTICIPANTS ET ENTREPRISES (SERVICES INTERNET RC)
• Rap (relevé actualisé de points de retraite complémentaire)
• Ris-e (relevé de situation individuelle - électronique)
• Dopli (questions des internautes)
• Rnet (demande de retraite)
• Affilia (affiliation cadres)
• Anet (adhésions nouvelles des entreprises)
• Base de données sociales
LA POSTE
• Référentiel des communes et des codes postaux
IRCANTEC
• Carrières Ircantec
• Annuaire Ircantec
• Dématérialisation de la retraite Ircantec instruite par les Cicas
SI-RC
National
dsi
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE agirc et arrco
Référentiels et traitements nationaux, briques communautaires de l'Usine Retraite non déployées dans les groupes.
Tiers déclarants
• Ducs EDI
• DADS-U
GIP INFO RETRAITE
• Traitement des générations pour l'information des actifs
INSEE
• Création et modification d'entreprises (n° Siren)
DREES
• Échantillon inter-régimes des retraités
• Échantillon inter-régimes des cotisants
ACOSS
Guichets uniques de formalités sociales :
• Titre emploi service entreprise (Tese)
• Chèque emploi associatif (CEA)...
ALTARES
• Traitement informatisé des insertions relatives aux entreprises (ventes, cessions, etc.)

Droit du travail —

Cette fiche pratique rappelle les conditions qui autorisent ou non un employeur à mettre à la retraite un salarié âgé de plus de 65 ans.

La mise à la retraite du salarié par l'employeur

Nouvelle réglementation

→ **La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009** a supprimé la possibilité pour l'employeur de mettre d'office à la retraite un salarié dont l'âge est compris entre 60 et 65 ans. En effet, entre l'âge minimum de la retraite (60 ans passant à 62 ans) et l'âge à taux plein sans condition de durée (65 ans passant à 67 ans), l'employeur n'est pas censé savoir si le salarié réunit ou non les conditions nécessaires à l'obtention du taux plein.

→ **Passé 65 ans et jusqu'à l'âge de 69 ans, l'employeur ne peut empêcher un salarié** qui le souhaiterait de bénéficier de la surcote de sa pension de retraite de base et de continuer à acquérir des points de retraite complémentaire.
Cela signifie qu'avant l'âge de 70 ans, la liquidation de la retraite relève du seul choix de l'individu. Si l'employeur souhaite se séparer du salarié avant cet âge, sans l'accord de ce dernier, c'est la procédure du licenciement qui s'applique, avec les indemnités qui y sont liées.

Mise à la retraite consentie

Sous réserve de respecter le consentement du salarié, l'employeur ne peut envisager la mise à la retraite que si le salarié a atteint l'âge, fixé par la loi, du bénéfice du taux plein, quelle que soit sa durée d'assurance[1]. Cet âge est fixé à 65 ans pour les assurés nés avant le 1er juillet 1951 et à 67 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1956. Entre ces deux dates de naissance, cet âge est augmenté de quatre mois à chaque génération de 1951 à 1956.
L'employeur doit interroger le salarié par écrit sur *« son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse »*. La date de naissance du salarié permet à l'employeur de déterminer la date à laquelle il peut envoyer une première lettre de proposition de mise à la retraite, soit trois mois avant que le salarié atteigne l'âge d'obtention du taux plein en vigueur pour sa génération.

Le salarié a un mois pour répondre :

→ **s'il accepte**, l'employeur peut mettre fin au contrat de travail en accordant au salarié un préavis et le versement d'une indemnité de mise à la retraite ;
→ **s'il refuse**, l'employeur devra réitérer sa demande écrite à chaque anniversaire de son salarié ;
→ **s'il ne répond pas**, le silence de la loi sur ce point devrait inciter l'employeur à une certaine prudence.

EXEMPLES

Date de naissance du salarié	Âge du taux plein	Envoi de la 1re lettre	Mise à la retraite d'o ce
17 janvier 1951	17 janvier 2016 **(65 ans)**	17 octobre **2015**	17 janvier **2021**
5 février 1953	5 février 2019 **(66 ans)**	5 novembre **2018**	5 février **2023**
20 juillet 1956	20 juillet 2023 **(67 ans)**	20 avril **2023**	20 juillet **2026**
1er avril 1963	1er avril 2030 **(67 ans)**	1er janvier **2030**	1er avril **2033**

En effet, si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas réunies, celle-ci constitue un licenciement[2]. En cas de contentieux, ce licenciement pourra être sanctionné par la nullité, ce qui entraîne la réintégration du salarié dans l'entreprise et le paiement des salaires dus entre la date de rupture du contrat de travail et celle de la réintégration effective.

1) Voir article L. 1237-5 du code du travail.
2) Voir article L. 1237-8 du code du travail.

Mise à la retraite d'o ce

Passé 70 ans, l'employeur peut mettre d'office[1], c'est-à-dire sans consentement préalable, le salarié à la retraite sans devoir apporter de justification à la rupture du contrat.

→ **Dès lors, le salarié obtient une compensation.** L'indemnité de mise à la retraite est au minimum égale à l'indemnité prévue en cas de licenciement, soit 1/5e du salaire mensuel par année d'ancienneté dans l'entreprise auquel s'ajoutent 2/15es par année au-delà de dix ans d'ancienneté. À titre de comparaison, l'indemnité de départ en retraite, accordée au salarié qui fait le choix de quitter volontairement l'entreprise, est au minimum égale à 0,5 mois de salaire (pour 10 ans d'ancienneté) et peut aller jusqu'à 2 mois de salaire (pour 30 ans d'ancienneté). De plus, les indemnités de mise à la retraite sont, comme les indemnités de licenciement, exonérées de cotisations et d'impôt sur le revenu dans la limite d'un plafond. Les indemnités de départ à la retraite sont, au contraire, assujetties sur le plan fiscal et social dès le premier euro (sauf dans le cadre d'un Plan de sauvegarde pour l'emploi).

→ **L'employeur doit déclarer[2] à l'Urssaf,** au plus tard le 31 janvier de chaque année, le nombre de salariés partis en préretraite ou placés en cessation anticipée d'activité au cours de l'année civile précédente, en précisant leur âge et le montant de l'avantage qui leur a été alloué, le nombre de mises à la retraite d'office effectuées, le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus licenciés (quel que soit le motif), ou ayant bénéficié de la rupture conventionnelle mentionnée à l'article L. 1237-11 du code du travail au cours de l'année civile précédant la déclaration.

→ **Par ailleurs, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008** a institué, à la charge de l'employeur et au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS), une contribution sur les indemnités versées en cas de mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur, quel que soit l'âge du salarié concerné. Le taux de cette contribution est fixé à 50 % pour les indemnités versées à compter du 1er janvier 2009.

(1) Cette limite d'âge est confirmée à l'article 27 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.
(2) Déclaration annuelle des données sociales dématérialisée.

Prévoyance —

Par un arrêt du 3 mars 2011[1], la Cour de justice de l'Union européenne confirme la reconnaissance du rôle des partenaires sociaux dans l'organisation de la protection sociale des États membres. Elle conforte la qualification d'intérêt économique général pour les activités de prévoyance, susceptibles par conséquent de faire l'objet d'un droit exclusif.

Le juge européen valide les clauses de désignation

Le 3 mars 2011, dans une affaire visant l'institution AG2R Prévoyance, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) a confirmé sa jurisprudence établie depuis 1999 sur les fonds de pension obligatoires néerlandais[2] : le droit communautaire ne s'oppose pas à ce que les pouvoirs publics investissent un organisme, qualifié d'entreprise, du droit exclusif de gérer un régime présentant un degré élevé de solidarité.

RAPPEL DES FAITS

Un boulanger, qui bénéficiait déjà d'une couverture de frais de soins de santé, avait refusé de payer ses cotisations à l'AG2R Prévoyance, organisme assureur désigné pour l'ensemble du secteur de la boulangerie artisanale française. Il avait ensuite contesté la « position dominante constitutive d'un abus » de l'AG2R Prévoyance auprès du Tribunal de grande instance (TGI) de Périgueux. Le TGI s'était retourné vers le juge européen dans le cadre d'une question préjudicielle.

La licéité des clauses de désignation d'un organisme assureur pour l'ensemble d'une branche a déjà été reconnue par le juge français[3] puis implicitement par le législateur qui a organisé le réexamen périodique de telles clauses dans l'article L.912-1 du code de la Sécurité sociale. Portée devant le juge européen, l'affaire ne présentait qu'une différence avec les affaires néerlandaises : aucune dispense d'affiliation n'est possible dans le cadre de cet article qui organise le dispositif d'affiliation obligatoire à un régime de prévoyance. En l'occurrence, l'adhésion de toutes les entreprises relevant du champ de la Convention collective nationale des entreprises artisanales de la boulangerie auprès de l'organisme assureur désigné par avenant – AG2R Prévoyance – s'impose. Y compris, en vertu d'une clause de migration, pour les entreprises ayant déjà un contrat avec des garanties identiques ou supérieures.

LE JUGEMENT

Le juge européen a, d'une part, vérifié si l'accord collectif en cause pouvait être qualifié « d'entente » prohibée par les règles de libre concurrence établies par le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne[4] et, d'autre part, évalué dans quelle mesure l'organisme AG2R pouvait valablement disposer du droit exclusif de gérer un régime complémentaire de frais de soins de santé pour l'ensemble d'un secteur sur le fondement de l'intérêt économique général.

> "L'AG2R Prévoyance poursuit bien un objectif social et gère un régime présentant un degré élevé de solidarité."

Sur le premier point, la jurisprudence est constante : un accord conclu dans le cadre de négociations collectives par les partenaires sociaux en vue d'améliorer les conditions d'emploi et de travail ne peut, en raison de sa nature (résultat de négociation collective) et de son objet (mise en place d'un régime complémentaire de soins de santé), être qualifié « d'entente ». De même

que la décision des pouvoirs publics d'étendre l'obligation d'adhérer à un régime complémentaire de soins de santé à l'ensemble des entreprises du secteur. L'accord contribue bien à l'amélioration des conditions de travail des salariés en leur permettant de faire face à des frais liés à la maladie qu'ils ne pourraient supporter seuls.

UNE MISSION D'INTÉRÊT ÉCONOMIQUE GÉNÉRAL

Sur le second point, le raisonnement du juge européen est maintenu : la gestion d'un régime présentant un degré élevé de solidarité peut être confiée à titre exclusif à un organisme dans la mesure où ce dernier peut être qualifié d'entreprise chargée d'un service d'intérêt économique général. Or, l'AG2R Prévoyance ayant, en contrepartie d'un taux unique de cotisation, l'obligation d'assurer tous les salariés des entreprises visées, indépendamment du risque à couvrir et sans égard à la taille de l'entreprise ou à la rémunération du salarié, poursuit bien un objectif social et gère un régime présentant un degré élevé de solidarité. S'agissant de la notion d'entreprise, le juge constate que les activités de prévoyance peuvent être confiées non seulement à des institutions de prévoyance à but non lucratif mais également à d'autres opérateurs tels que les entreprises d'assurance et qu'il n'y a par conséquent aucune obligation légale imposant aux partenaires sociaux de désigner un organisme comme l'AG2R (voir loi du 8 août 1994). La décision des pouvoirs publics de rendre obligatoire l'affiliation au régime prévue par la Convention collective de la boulangerie implique nécessairement l'octroi d'un droit exclusif reconnu par l'article 106 § 2 du Traité. Comme l'a souligné l'avocat général, l'affiliation obligatoire garantit que le *« principe de solidarité ne soit pas compromis en assurant une couverture de soins de santé pour l'ensemble des salariés du secteur »*.

La suppression de la clause de migration et du droit exclusif pourrait aboutir à une impossibilité pour l'organisme désigné *« d'accomplir ses missions d'intérêt économique général dans des conditions économiquement acceptables »*.

Dans la mesure où l'activité peut être qualifiée d'économique et que l'AG2R Prévoyance peut être qualifiée à cet égard d'entreprise autonome, les contraintes issues de la mission d'intérêt économique général justifient l'octroi d'une position exclusive sans possibilité de dispense d'affiliation. ●

Lexique

→ **Clause de désignation :** les partenaires sociaux d'une branche professionnelle ont la possibilité de désigner un organisme assureur pour l'ensemble des salariés de la branche. Leur a liation auprès de cet organisme est dès lors obligatoire.
→ **Clause de migration :** obligation pour une entreprise de rejoindre le régime désigné, même si elle était déjà couverte.
→ **Entente :** action concertée entre plusieurs entreprises, prohibée lorsqu'elle a pour finalité de fausser le jeu de la concurrence.
→ **Licéité :** caractère de ce qui est conforme au droit.

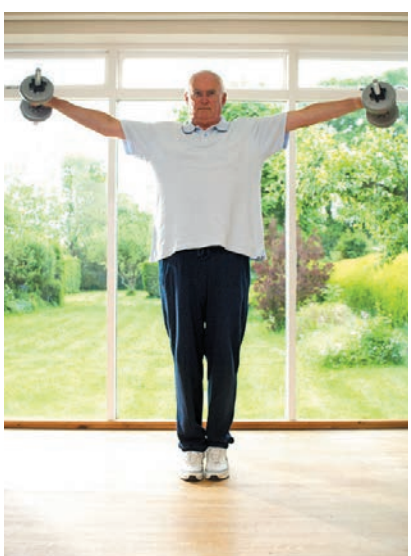
1) CJUE, 3 mars 2011, aff. C 437/09, AG2R Prévoyance c/Beaudout père et fils SARL.
2) Voir arrêts Albany, Brentjens, Drijvende Bokken du 21 septembre 1999.
3) TGI Paris 5 décembre 1988 et Cour de cassation 10 mars 1994.
4) Article 101 du Traité TFUE issu du Traité de Lisbonne signé le 13 décembre 2007 et entré en vigueur le 1er décembre 2009.

Étude nationale 2010 —

L'édition de l'étude nationale 2010 des centres de prévention Agirc-Arrco, *Préserver l'équilibre pour prévenir les chutes*, est parue. Elle a été présentée à la presse et aux professionnels le 17 juin dernier à l'Observatoire de l'âge à Paris. Éclairages.

« Préserver l'équilibre pour prévenir les chutes »

Le 17 juin 2011, une conférence de presse organisée à l'occasion de la publication de l'étude nationale 2010 des centres de prévention Agirc-Arrco a permis aux journalistes et aux partenaires de prendre concrètement la mesure de l'enjeu de société et de santé publique que constituent les chutes. Animée par Jean-Claude Barboul, vice-président de l'Arrco, Anne Saint-Laurent, directrice de l'action sociale Agirc-Arrco, et le Dr Philippe Dejardin, médecin coordonnateur des centres de prévention Agirc-Arrco, la conférence de presse a été suivie d'ateliers comme ceux qui sont pratiqués dans les centres de prévention Agirc-Arrco.



12 000

Les chutes seraient responsables de 12 000 décès par an. Elles constituent la première cause de mortalité accidentelle chez les plus de 65 ans et représentent près de 50 % des décès par traumatisme dans cette tranche d'âge.

POURQUOI FAUT-IL PRÉVENIR LES CHUTES ?

Tomber est un événement presque banal. Pourtant, lorsque l'on avance en âge, il s'accompagne de complications plus fréquentes et s'avère bien plus complexe dans sa compréhension. En termes de santé publique comme sur le plan individuel, les conséquences des chutes sont considérables et diverses. Elles peuvent être immédiates ou différées, physiques, psychologiques ou sociales. Les chutes constituent la première cause de mortalité accidentelle chez les plus de 65 ans *(voir le chiffre)*.

C'est pourquoi, dans le cadre des orientations prioritaires de l'action sociale Agirc-Arrco pour 2009-2013, les fédérations ont décidé de mener tout au long de l'année 2010 une étude sur ce thème auprès de la population qui fréquente les centres de prévention répartis sur le territoire français.

UNE APPROCHE INNOVANTE POUR PRÉSERVER L'ÉQUILIBRE DES SENIORS

Les centres de prévention Agirc-Arrco ont adopté une démarche globale : ils pratiquent le dépistage de la totalité des facteurs de risques de chutes et proposent des séances de prévention des chutes. Anne Saint-Laurent le souligne : « *La prévention, pour bien vieillir, doit se mettre en œuvre selon une approche pluridisciplinaire et non segmentée. Agir sur l'environnement ne suffit pas à prévenir les chutes. La coexistence*

450 000

C'est le nombre annuel de chutes chez les plus de 65 ans (soit 84 % des accidents de la vie courante) qui nécessitent un recours aux urgences hospitalières. La chute est à l'origine de 40 % des motifs d'admission en institution.

+ 2 millions

En France, le nombre de chutes de personnes âgées de plus de 65 ans est estimé à plus de 2 millions par an.

d'actions individuelles et collectives constitue un levier important pour influer sur les comportements. »

Le dépistage se fait dans le cadre des actions individuelles des centres, c'est-à-dire les consultations, qui comprennent un entretien médical et psychologique puis un examen clinique. La prévention des chutes par l'activité physique a lieu, ensuite, dans le cadre des actions collectives mises en place dans les centres, c'est-à-dire les ateliers. Au cours de ces séances sont travaillés la souplesse, le renforcement musculaire et l'équilibre.

DE MULTIPLES FACTEURS DE CHUTES

L'effet bénéfique de l'activité physique est confirmé dans la prévention des chutes, en particulier lorsqu'elle est associée à d'autres modes d'intervention indispensables, comme le dépistage et la correction de la malnutrition, l'aménagement de l'habitat, les corrections de déficits sensoriels et l'ajustement de la charge médicamenteuse (compte tenu des interactions connues).

Les données recueillies lors de la consultation mettent en évidence notamment les relations entre l'échec au test de la station unipodale, indicateur de risque de chute, et l'âge, l'existence de problèmes orthopédiques ou la prise de médicaments. La relation entre le risque de chute et l'obésité est également démontrée. Ce constat vient confirmer des travaux montrant que l'obésité a probablement une influence sur le contrôle de la posture et que la perte de poids chez les obèses améliore la stabilité posturale. Enfin, l'étude fait apparaître que le risque de chute pourrait commencer à augmenter dès la classe d'âge des 55-74 ans et non uniquement avec le grand âge. Cette piste de travail nouvelle devrait inciter à une action précoce.

UN BILAN ENCOURAGEANT

Si les cycles d'actions collectives sont courts (cinq semaines), il faut pourtant noter que les améliorations sont très vite perceptibles.

Les travaux mettent en évidence une nette amélioration de la confiance en soi, notamment pour les activités quotidiennes ; on observe une diminution de la peur de sortir. Or, la peur de «re-chuter» est souvent l'origine de l'isolement de la personne âgée qui se coupe de tout lien convivial. Il s'agit donc d'un réel bénéfice d'ordre social. Les éléments qualitatifs montrent l'ampleur du progrès global du mieux-être des personnes qui fréquentent les centres de prévention Agirc-Arrco. Ces résultats sont démontrés tant par les outils de mesure que par les témoignages des participants. Ainsi, Madeleine, 80 ans, a chuté au cours des semaines où elle fréquentait l'atelier « prévention des chutes » mais elle affirme qu'elle a plutôt bien vécu sa chute et que celle-ci n'a pas entraîné de conséquences au niveau psychologique. *« J'ai appris à me relever toute seule, comment me protéger et moins tomber. »*

L'expérience acquise depuis plus de trente ans par l'Agirc et l'Arrco témoigne de la pertinence de ces actions de prévention. Faire un bilan, se donner du temps pour tester des nouvelles approches dans des ateliers, capter de l'information dans des conférences, renouer avec l'activité physique… Le résultat est là : 45 % des personnes déclarent avoir modifié leur comportement. L'indicateur d'une action de prévention réussie, réfléchie, validée, tant par l'expérience acquise que par la réalité des bienfaits observés. ●

Action sociale

Études à venir

→ Les deux prochaines études nationales aborderont **la mémoire en 2011,** puis **les troubles du sommeil en 2012**. L'étude 2013 s'attachera à identifier les modifications de comportement amorcées par le bilan médico-psycho-social et les améliorations de santé correspondantes, déjà démontrées à l'échelle internationale.

Les retraites en Chine —

La réforme des retraites est l'une des priorités du gouvernement chinois pour les années à venir. Le pays le plus peuplé au monde est en e et confronté à un vieillissement rapide de sa population. Mais la tâche s'annonce di cile. Explications d'Arnauld d'Yvoire, secrétaire général de l'Observatoire des Retraites.

Un défi de taille !

Comment s'organise le système de retraite en Chine ?

A. D.-Y. : Avant 1978, le système d'emploi à vie et de pensions servies par l'entreprise ne s'appliquait qu'à l'étroite minorité des fonctionnaires et salariés des entreprises d'État. Il a été remplacé ensuite par un régime de base à deux étages.

Un premier étage en répartition est financé par une cotisation employeur sur les salaires jusqu'au plafond égal à trois fois le salaire moyen local. Il garantit une retraite représentant 35 % du salaire moyen local sous condition de 15 années de cotisation.

Un deuxième étage, alimenté par la cotisation du salarié et un financement public, fonctionne en comptes individuels en capitalisation. Les deux étages sont censés permettre un taux de remplacement de 60 % environ à 60 ans pour les hommes, 55 ans pour les femmes et 50 ans pour les emplois pénibles, sachant que l'âge moyen de sortie du marché du travail se situe vers 51 ans.

Existe-t-il des retraites complémentaires ?

A. D.-Y. : Au régime de base obligatoire peut s'ajouter un régime complémentaire négocié, dans les entreprises qui remplissent déjà leurs obligations légales[1], sont « financièrement solides » et ont institué un mécanisme de négociation collective. La gestion, en capitalisation, est assurée par une caisse de retraite agréée par l'État et dirigée par un comité composé de salariés de l'entreprise ou d'administrateurs, eux-mêmes agréés par les pouvoirs publics. Le développement de ces régimes complémentaires est encore très limité. Un quart des multinationales implantées en Chine, mais moins de 1 % de l'ensemble des entreprises chinoises, ont créé leur caisse complémentaire au bénéfice de 10 millions de salariés.

Et l'épargne ?

A. D.-Y. : Les Chinois épargnent beaucoup, mais l'épargne spécifiquement retraite reste peu développée. La famille demeure garante des vieux jours. La moitié des personnes âgées vivent avec leur enfant et les jeunes se déclarent prêts à aider financièrement leurs parents. C'est d'ailleurs une obligation légale depuis 1981. Des « accords de soutien familial » peuvent organiser cette aide, éventuellement avec un financement partiel de type aide sociale.

Quels sont les défis auxquels sont confrontés les Chinois ?

A. D.-Y. : Plus peuplée et étendue que l'Union européenne, la Chine est aussi très diverse. Si l'État central fixe les grandes orientations, les retraites sont gérées par des caisses provinciales et municipales, non compensées entre elles et reposant sur des équilibres démographiques et économiques très différents. Elles reflètent les disparités de niveaux de vie et de développement entre provinces[2]. Les caisses de retraite doivent harmoniser leurs règles

au niveau provincial. Cette étape sera le préalable à une harmonisation plus large qui permettrait d'établir une certaine solidarité[3].

En 2005, le système de retraite couvrait 15 % de la population seulement. La majorité paysanne demeure à l'écart, même si quelques zones rurales ont adopté un « filet de sécurité » inspiré de celui des villes. En 2009, un régime pilote, financé par les agriculteurs et subventionné, a été lancé dans 10 % des régions rurales.

Selon une enquête menée par les syndicats chinois[4], 60 % des travailleurs urbains sont couverts. Mais ce chiffre tombe à 20 % pour les travailleurs mobiles. Encore récemment, chaque actif devait cotiser à la caisse de retraite de sa province ou de son canton d'origine. Les travailleurs mobiles, notamment ceux d'origine rurale, ne pouvaient donc pas cotiser. La mobilité entraînait des pertes de droit et dissuadait de cotiser. En 2010, le cumul des périodes cotisées et le transfert partiel des comptes individuels ont donc été autorisés.

Quelles évolutions sont prévues ?

A. D.-Y. : Divers projets – pension unifiée pour toutes les personnes âgées de 80 ans et plus, pension pour tous les agriculteurs âgés de 60 ans et plus – laissent penser que la Chine pourrait s'orienter vers une retraite couvrant toutes les personnes âgées. Mais la Chine est confrontée à un vieillissement démographique rapide. Un très fort baby boom, suivi de la politique de l'enfant unique, ainsi qu'une progression rapide de l'espérance de vie, qui atteint 73 ans, expliquent que le rapport actifs/inactifs, particulièrement favorable jusqu'à aujourd'hui, va se dégrader rapidement à partir de 2015. L'idée de repousser l'âge de la retraite a été rejetée. Pourtant, fin 2010, la Sécurité sociale de Shanghai a ouvert, à titre expérimental, la possibilité pour les travailleurs ayant certaines qualifications de continuer à travailler au-delà de 60 ans. La ville de Shanghai connaît la proportion de personnes âgées la plus élevée[5] de Chine. Elle est obligée de subventionner sa caisse de retraite qui ne compte que 1,4 cotisant pour 1 retraité.

La Chine est engagée dans une course de vitesse entre pauvreté et croissance, développement de son système de retraite et vieillissement. ●

"En 2005, le système de retraite couvrait 15 % de la population seulement."

Arnauld d'Yvoire / adyvoire@agirc-arrco.fr

1,34 milliard

de Chinois, fin 2010, soit 1/5e de la population mondiale. Fin 2015, le pays comptera 200 millions d'habitants de plus de 60 ans et 397 millions en 2040.

1) La Chine n'échappe pas à « l'économie grise » – travail au noir, fraudes, etc. L'Observatoire des retraites a reçu en 2006 la Commission nationale de développement et de réforme de la Chine qui s'inquiétait des moyens de l'intégrer dans la protection sociale.
2) *La réforme des pensions en Chine*, Félix Salditt, Peter Whiteford et Willem Adema, Revue internationale de sécurité sociale n° 61, 3/2008.
3) La compensation Arrco, qui a fonctionné jusqu'à l'adoption du régime unique en 1999, pourrait peut-être inspirer les autorités chinoises, de même que le règlement européen de coordination des régimes de base.
4) *Chronique Internationale de l'IRES* n° 128, janvier 2011, page 18.
5) 20 % de la population sont âgés de plus de 60 ans contre environ 12 % en moyenne nationale et 17 % en France.

Protection sociale

La France, un modèle ?

En octobre dernier, le GIE Agirc-Arrco a reçu une délégation de syndicalistes chinois dans le cadre de l'aide apportée par l'Organisation internationale du travail (OIT) à la Chine pour renforcer le rôle des partenaires sociaux dans le domaine de la protection sociale. Ils ont rencontré des administrateurs et découvert comment les partenaires sociaux français ont bâti et gèrent les régimes complémentaires de retraite des salariés.

Paiements en euro —

Sept groupes de protection sociale ont utilisé avec succès le virement européen pour payer les retraites dues à l'échéance du 1er avril 2011.

Sepa : c'est bien parti !

« *Près d'un tiers des allocations Agirc et Arrco du second trimestre 2011 ont été créditées sur les comptes bancaires des retraités au moyen du virement européen sans aucun incident* », constate Jean-Claude Guichard, coordinateur du projet Sepa[1] pour la communauté retraite complémentaire[2]. Le projet Sepa (Espace unique de paiement en euro), initié par la Commission européenne, standardise les moyens dématérialisés de paiement utilisés dans 32 pays européens. Les sept groupes pionniers[3] seront rejoints par les autres groupes pour l'échéance du 1er juillet. 95 % des allocations[4] seront alors payées par virement européen.

UNE PRÉPARATION MINUTIEUSE

Jean-Claude Guichard revient sur la préparation de l'échéance d'avril. « *Le paiement des retraites, s'il ne présente pas de difficulté technique majeure, est un sujet sensible pour lequel l'erreur ou le retard n'est pas permis. Nous n'étions pas inquiets, le projet avait été soigneusement préparé avec les banques.* » Les applications informatiques des régimes et des groupes ont été adaptées pour intégrer les nouveaux protocoles bancaires et pour convertir les identifiants bancaires aux normes européennes. Seuls changements pour les retraités : les coordonnées bancaires Bic et Iban à fournir et les libellés normalisés Retraite complémentaire Arrco ou Retraite complémentaire Agirc qui figurent sur leurs relevés de compte et qui n'étaient pas obligatoires auparavant.

Pour les retraités résidant hors de France mais en Europe, les virements en euros se substituent aux virements internationaux. « *La Cnav nous avait alertés sur les commissions prélevées par des banques anglaises pour convertir en livres les virements en euros. Nous n'avons pas eu connaissance de tels problèmes* », précise Jean-Claude Guichard.

UN PROJET À POURSUIVRE

À l'échéance du 1er janvier 2012, le recours au virement européen sera généralisé. C'est alors plus de 16,5 millions de virements européens qui seront émis par les caisses de retraite complémentaire. D'ici là, il est possible que la proposition de règlement européen visant à accélérer la migration vers les moyens de paiements Sepa en fixant des dates butoirs soit adoptée. Quoi qu'il en soit, les régimes complémentaires ont prévu de s'intéresser dès le début du second semestre au prélèvement européen. « *Ce mode de paiement est totalement novateur. Nous n'avons pas ou peu de visibilité sur son adoption par les entreprises, qui privilégient actuellement le chèque pour régler leurs cotisations* », observe Jean-Claude Guichard. ●

1) Voir *La Retraite complémentaire Agirc-Arrco* n°23, p. 29, et *les cahiers de la Retraite Complémentaire* n°3, 4e de couverture.
2) Le comité de pilotage opérationnel est composé de représentants des groupes de protection sociale.
3) Apicil, Audiens, D&O, Humanis, Ircem, Mornay, Novalis Taitbout en partie.
4) Les 5 % restants seront payés au moyen du virement européen à l'échéance du 1er janvier 2012.

— Livre vert sur les pensions

Quand l'avenir des retraites fait débat

Avec en toile de fond la crise financière de 2008 et ses conséquences, le Livre vert, publié par la Commission européenne en juillet 2010, a lancé un débat public sur l'avenir des retraites, annonçant les initiatives prochaines.

Les grandes orientations établies lors du sommet européen de Laeken, en 2001, pour des « retraites adéquates et durables » ont fondé des réformes des retraites partout en Europe depuis 10 ans. La crise majeure connue depuis 2008 renforce néanmoins l'urgence d'aller plus loin dans ces réformes. Dans ce contexte, un Livre vert a été publié l'été dernier par la Commission européenne, sous l'intitulé *"Vers des systèmes de retraite adéquats, viables et sûrs au niveau européen"*. Le Parlement européen, le Comité économique et social européen et plus largement toutes les parties intéressées[1], étaient invités à prendre part au débat à travers 14 questions relatives à l'ensemble des piliers de la retraite (publics, professionnels et individuels). Le Livre blanc, attendu fin 2011, présentera un ensemble de propositions d'actions.

DES POSITIONS CLAIREMENT IDENTIFIÉES

Pour la grande majorité des réponses, le cadre d'action doit demeurer la Méthode ouverte de coordination qui consiste en des échanges de bonnes pratiques entre États. Mais c'est bien le Pacte de stabilité et de croissance[2] qui apparaît comme l'instrument majeur de la politique européenne sur les retraites, ces dernières constituant une part majeure des dépenses publiques des États (en moyenne plus de 12 % du Produit intérieur brut). L'ampleur de la détérioration des finances publiques met en question autant le maintien du niveau des pensions publiques en répartition que le coût fiscal d'un renforcement des régimes de retraites privés.

Bien que « *moins de 50 % des citoyens européens travaillent encore à l'âge de 60 ans* », le relèvement de l'âge effectif de la retraite est considéré comme une exigence largement admise. À condition que le marché du travail soit en capacité de maintenir les plus âgés dans l'emploi mais aussi d'accueillir les jeunes plus tôt.

Autre idée force, les taux de remplacement garantis par les retraites publiques vont diminuer fortement dans les 40 prochaines années, ce qui amènera à donner plus de poids aux *« régimes complémentaires privés préfinancés »*. D'où la nécessité de réglementer plus étroitement ces régimes. Le deuxième pilier des retraites professionnelles sous ses différentes formes (provisions au bilan, fonds de pension ou contrats d'assurance) fera l'objet d'initiatives législatives concrètes. Une refonte de la directive de 2003, relative à la surveillance des institutions de retraites professionnelles, est d'ores et déjà annoncée.

C'est en définitive autour de la directive Solvabilité II, qui doit entrer en vigueur en 2013, que les débats devraient être les plus vifs ; les fonds de pension au sens de la directive de 2003 n'étant pas soumis aux mêmes exigences – notamment quantitatives – que les entreprises d'assurance. ●

1) États membres, pouvoirs publics, associations professionnelles, partenaires sociaux, organisations non gouvernementales, citoyens.
2) Instrument permettant de coordonner les politiques budgétaires nationales.

EN SAVOIR +

→ Pour consulter le Livre vert et les réponses, rendez-vous sur le site **http: //ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=fr**, rubrique Protection sociale et inclusion sociale, onglet Retraites.

L'Usine Retraite
l'adopter et s'adapter

ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT
UR usine retraite
L'adopter et s'adapter

POURQUOI L'ADOPTER ?

- Pour offrir ensemble une même qualité de service aux clients : entreprises, salariés et retraités.
- Pour moderniser notre image et nous rendre plus forts au sein de la sphère protection sociale.

COMMENT S'ADAPTER ?

Des outils sont mis à ma disposition :

- pour me former (formations, capio, modes opératoires ou guides utilisateurs),
- pour m'informer (cogito, affiches, films)

... afin de m'approprier l'Usine Retraite.

AVEC QUI ?

- Des formateurs,
- mon manager,
- une équipe conduite du changement,
- des acteurs dédiés à l'assistance au démarrage.

Je bénéficie d'un accompagnement humain de proximité, avant, pendant et après le démarrage.

- **Aujourd'hui, 2 300 gestionnaires travaillent déjà sur l'UR**
- **À terme, 16 000 l'utiliseront**

AG2R LA MONDIALE • AGRICA • APICIL • ARPBTPAG • AUDIENS • B2V • CGRR • CRC • D&O • HUMANIS • IGRC • IRCEM • IRCOM • IRP AUTO • LOURMEL • MALAKOFF MÉDÉRIC • MORNAY • NOVALIS TAITBOUT • PRÉMALLIANCE • PRO BTP • RÉUNICA

RETRAITE COMPLEMENTAIRE
agirc et arrco

Création et réalisation Comme un Arbre ! Avril 2011